Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9470243
Centre d'intérêt: 910

Bélanger, André G.

Atelier de perfectionnement : éducation des adultes : programmes et sources de financement. -- [Montréal] : Fédération des cégeps, Commission des affaires pédagogiques, [1992?].
139 f. en foliotation multiple : ill. ; 28 cm.

"Service de l'éducation des adultes, Cégep de Sainte-Foy". Comprend des bibliogr.

Vedette(s)-secondaire(s): Fédération des cégeps. Commission des affaires pédagogiques * Cégep de Sainte-Foy. Service de l'éducation des adultes

Descripteur(s): Education des adultes * Service de l'éducation des adultes * Financement * Main-d'oeuvre * Formation professionnelle * Politique gouvernementale * Programme national * Programme provincial * Collégial (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet: Projet de loi 408 (1992)

L'atelier de perfectionnement se compose de six sections: 1- les particularités d'un service de formation aux adultes: 2- financement de l'éducation des adultes, règles et fonctionnement (MESS); 3- programmes et services offerts par Emploi et Immigration Canada (CEIC); 4- énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre du gouvernement du Québec et programmes de formation offerts; 5- projet de loi 408 créant la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre; 6- acétates.

Type de document:

94-70 243

# FÉDÉRATION DES CÉGEPS

## Commission des affaires pédagogiques

***ATELIER DE PERFECTIONNEMENT***
***ÉDUCATION DES ADULTES***
***PROGRAMMES ET SOURCES DE FINANCEMENT***

**André G. Bélanger, ing.**
**Coordonnateur**
**Service de l'éducation des adultes**
**Cégep de Sainte-Foy**
**Février 1992**

94-70243

# FÉDÉRATION DES CÉGEPS

## Commission des affaires pédagogiques

***ATELIER DE PERFECTIONNEMENT***
***ÉDUCATION DES ADULTES***
***PROGkAMMES ET SOURCES DE FINANCEMENT***

**André G. Bélanger, ing.**
**Coordonnateur**
**Service de l'éducation des adultes**
**Cégep de Sainte-Foy**
**Février 1992**

# SECTIONS

I. Les particularités d'un service de formation aux adultes.

II. Financement de l'éducation des adultes, règles et fonctionnement (MESS).

III. Emploi et immigration Canada (CEIC).

IV. Partenaires pour un Québec (MMSRFP).

V. Projet de Loi 408.

VI. Acétates.

Section I

# LES PARTICULARITÉS D'UN SERVICE DE FORMATION AUX ADULTES

# LES PARTICULARITÉS D'UN SERVICE

# DE FORMATION AUX ADULTES

## UN SFA DANS UN COLLÈGE: ses particularités

### 1. Objectifs du SFA

Le SFA poursuit sommairement les objectifs suivants:

- permettre aux adultes d'augmenter leur niveau de scolarité et leur employabilité;
- permettre aux adultes de se recycler et de se perfectionner afin d'obtenir ou de conserver un emploi;
- faciliter, par des activités de formation, la réinsertion des femmes sur le marché du travail;
- augmenter les qualifications des personnes les plus démunies pour leur permettre de mieux s'intégrer au marché de l'emploi;
- assurer la formation des dirigeants d'entreprises;
- mieux outiller et former les futurs dirigeants d'entreprises;
- préparer les ressources humaines adultes à exercer des professions reconnues d'importance nationale, c'est-à-dire reliées au virage technologique et au besoin des compétences recherchées par l'entreprise;
- par des activités de formation, permettre aux entreprises de disposer de ressources humaines compétentes et bien formées;
- favoriser la création d'entreprises et la création d'emplois;
- aider les PME en difficulté en leur offrant des services de support conseil et de la formation individuelle ou collective.

### 2. Les objectifs de la clientèle

Les clientèles de la Formation aux adultes (individus et entreprises) poursuivent des objectifs des plus variés que nous résumerons ainsi:

- développer leurs capacités individuelles et se bâtir un plan de carrière; acquérir une première formation professionnelle; répondre à ses besoins de qualification professionnelle; s'adapter au changement technologique; se recycler dans une nouvelle profession; accéder à des études supérieures; augmenter son employabilité; augmenter son niveau de scolarité; accéder à une fonction de travail; s'intégrer au marché de l'emploi; obtenir une promotion dans sa fonction de travail; répondre à des exigences technologiques; des exigences légales ou réglementaires; parce que son emploi est menacé; pour obtenir un emploi; maintenir ses connaissances à jour; accroître ses connaissances, se recycler dans une nouvelle profession; se perfectionner dans son emploi; et autres.

À l'examen de ces données, il est aisé de mesurer l'ampleur des problèmes à solutionner et la variété d'activités de formation à organiser et à développer et du nombre de formateurs et formatrices à trouver et à engager.

## 3. Les services offerts

Les services offerts prennent plusieurs formes:

- de la formation sur mesure, c'est-à-dire spécifiquement adaptée aux besoins à satisfaire et de type standard par opposition à sur mesure;
- du support à la personne: orientation, analyse de dossiers, etc.
- du support conseil;
- l'analyse des besoins;
- du support technique et professionnel;
- de la consultation;
- des services spécialisés pour les programmes "Création d'entreprises et création d'emplois", "Développement de l'entreprise et protection de l'emploi", "Développement de l'entreprise et développement technologique" et autres.

## 4. La formation

Les modes d'organisation à la Formation aux adultes sont fort différents de ceux de l'enseignement régulier.

La formation peut être sur mesure, c'est-à-dire spécifiquement adaptée aux besoins à satisfaire ou être de type standard par opposition à sur mesure. La formation peut être dispensée suivant des horaires fixes et planifiés. Elle est également dispensée suivant des horaires variables spécifiquement adaptés à la clientèle ou à l'organisation dans laquelle elle oeuvre. La formation peut également être dispensée par modules. La formation dans d'autres cas prend la forme de séminaires et porte sur des objets précis. Enfin, la formation peut être dispensée dans l'entreprise même.

## 5. La durée de la formation

La majorité des activités dispensées par le SFA le sont à partir de format temps partiel, ce qui nécessite l'inscription d'un nombre considérable de candidats pour obtenir des équivalents temps plein en termes d'heures de formation.

## 6. Les plans de formation

Le SFA doit régulièrement adapter et développer des plans de cours et des modules en fonction des besoins à satisfaire.

## 7. L'identification des besoins et la connaissance du marché

Le succès d'une entreprise repose sur une bonne connaissance du marché. En Formation aux adultes, la connaissance du marché signifie la connaissance des besoins, particulièrement ceux des entreprises et de leur personnel. Le succès d'une organisation comme le Service de formation aux adultes repose sur une bonne connaissance des besoins de formation aux adultes pris un à un et des ressources humaines des entreprises. Le Service de formation aux adultes se donne donc des mécanismes particuliers pour cerner les besoins spécifiques de formation autant dans les entreprises que dans d'autres types d'organisation.

## 8. La mise en marché

Le Service de formation aux adultes doit disposer d'un plan marketing pour faire connaître les services et produits qu'il peut offrir. À cette fin, il utilise les médias écrits et parlés. De plus, il doit constamment être en contact avec ses partenaires régionaux, les entreprises et les associations représentant les gens d'affaires. Enfin, dans son organisation, il doit disposer d'un secteur de représentation.

## 9. Les types de clientèle

Les types de clientèle se regroupent comme suit:

- les adultes pris un à un;
- les entreprises;
- les organismes gouvernementaux;
- les organismes paragouvernementaux;
- les sociétés d'État;
- les municipalités.

Chacun exprime ses besoins et ses exigences propres.

## 10. Les programmes gouvernementaux de subventions

Le Service de formation aux adultes doit être au fait des divers programmes gouvernementaux (provinciaux et fédéraux) et qui visent le développement des ressources humaines et le développement économique afin d'établir une relation entre les besoins des entreprises et des adultes et les sources de fonds disponibles.

## 11. La gestion des programmes

Le Service de formation aux adultes doit connaître au moins quatre types de règles, normes, procédures et politiques:

- celles du MESS qui sont spécifiques à la Formation aux adultes;
- celles du MMSRFP qui sont spécifiques à la Formation de la main-d'oeuvre;
- celles des CFP qui sont spécifiques aux programmes qui sont commandités;
- celles d'Emploi et Immigration Canada pour des activités commanditées;
- celles qui sont spécifiquement développées par le SFA en regard des activités de formation commanditées par la clientèle, par les entreprises, par les divers ministères, organismes paragouvernementaux et municipalités.

## 12. Les budgets

Le Service de formation aux adultes dispose d'une petite enveloppe de base fixe et garantie. Il est ensuite rémunéré à l'acte. Le budget se constitue donc graduellement en cours d'année, ce qui n'est pas sans créer plusieurs difficultés. DGEC

## 13. La représentation

Le personnel de direction d'un Service de formation aux adultes doit, dans le cadre de ses fonctions, être en contact avec le sous-ministre adjoint au MMSRFP, le directeur général de la DGEC, le directeur général de la CFP, les cadres du gouvernement fédéral et de divers autres ministères sans oublier ceux de la ville et des entreprises.

De plus, ce personnel doit être en relation avec des représentants de divers pays dans la réalisation de projets internationaux.

## 14. L'autonomie nécessaire et le niveau décisionnel

L'ampleur et la complexité du mandat qui leur est confié, la nature privilégiée des contacts qu'ils doivent établir et l'urgence qu'il y a à ce que les décisions soient prises rapidement, justifient la marge d'autonomie que doit avoir le personnel de direction d'un Service de formation aux adultes et aux entreprises.

## Éducation des adultes et Formation aux entreprises

### RÔLE ET MANDATS DES PARTENAIRES

**CEIC:**

- Gère les Accords Canada-Québec sur la formation;
- gère les programmes fédéraux de la "Planification de l'emploi":
  1. Intégration professionnelle
  2. Développement de l'emploi
  3. Acquisition de compétences
  4. Pénuries de main-d'oeuvre
  5. Développement des collectivités
  6. Aide à l'innovation: aide financière à des projets pilotes visant à trouver de nouvelles solutions aux problèmes qui se posent sur le marché du travail. Programme géré exclusivement par le gouvernement fédéral.

- signe les contrats avec le Québec pour les programmes faisant partie des Accords;
- traite directement avec les entreprises dans certaines conditions; (en région)
- participe à la TREA;
- assure le lien avec les partenaires régionaux;
- participe à certaines structures de concertation.

**CEC:**

- Vérifie l'admissibilité des clients selon les programmes;
- détermine les allocations auxquelles ont droit les clients en formation;
- assume certaines procédures administratives quant au suivi.

**MMSRFP:**

- **Porte-parole officiel du gouvernement du Québec auprès du gouvernement du Canada relativement aux Accords sur la formation de la main-d'oeuvre;**
- **responsable de la coordination et de la concertation interministérielle en formation de la main-d'oeuvre, au sein du gouvernement du Québec;**
- **gestionnaire provincial des programmes d'intervention en formation de la main-d'oeuvre;**
- **responsable des Commissions de formation professionnelle en région, dont il finance à 100% les activités;**
- **études et perspectives sur le libre-échange, l'immigration, le bien-être social, etc.**

**CFP:**

- Gère les programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre en région (par délégation du MMSRFP);
- réalise l'estimation des besoins de formation, en concertation avec le milieu socio-économique;
- procède à l'élaboration du plan annuel de formation, à la sélection des candidats et à l'évaluation de la réponse aux besoins de formation identifiés;
- agit comme agent payeur auprès des institutions de formation pour les programmes commandités (R.H., R.M., autorisations spécifiques) à partir des sommes que lui transfère le MMSRFP.

Pour bien remplir son rôle, elle doit, entre autres:

- identifier les déséquilibres dans les différents secteurs d'activités économiques;
- déterminer les besoins de formation par profession;
- consulter les partenaires sociaux employeur-e-s, salarié-e-s et intervenant-e-s socio-économiques;
- élaborer le plan annuel de formation;
- promouvoir les différents programmes de formation professionnelle aux adultes de la région;

- gérer les programmes de formation en établissement initiés par les gouvernements;
- offrir les services d'accueil, de référence, d'information scolaire et professionnelle et d'orientation;
- faire de la reconnaissance des compétences professionnelles;
- réaliser la concertation Main-d'oeuvre/Éducation.

**MESS: (DGEC/ SGDEA)**

- Représentation auprès du MMSRFP;
- support professionnel auprès des cégeps;
- dossiers de développement:
  - reconnaissance des acquis
  - formation à distance
  - formation sur mesure
  - développement régional
  - représentation des collèges en région
  - etc.
- liens avec la Fédération des cégeps, notamment par les comités mixtes;
- gestion des enveloppes d'encadrement de la formation à verser aux S.E.A.

**Représentants, représentantes des Collèges en région (RCR) :**

- Représentent les collèges de leur région auprès des partenaires de la main-d'oeuvre et du MEQ;
- assurent la liaison auprès du SGDEA et de la DGEC.

**Collèges:**

- Responsabilité pédagogique, notamment l'élaboration des programmes de formation, la dispensation des services de formation en établissement, l'évaluation et la sanction des études;
- contribution à l'évaluation des besoins: avec la CFP au niveau local, avec le RCR au niveau régional.

# TYPES DE FORMATION

## FORMATION PROFESSIONNELLE - TEMPS PARTIEL

| DÉFINITION | LIMITES ET CONTRAINTES | INTERVENANTS | MODE DE FINANCEMENT | REMARQUES |
|---|---|---|---|---|
| Formation destinée à la main-d'oeuvre en recyclage ou perfectionnement en emploi.<br><br>Orientée surtout sur les besoins de l'entreprise en changement. | La formation doit être au "plan" de la CFP en fonction de la priorisation sectorielle. Peu de possibilité pour les collèges d'y apporter les dépistages faits.<br><br>Les budgets sont petits et sous la gouverne de la CFP. | CFP<br><br>Fonds provinciaux | Financement horaire pré-déterminé (Cahiers CFP) incluant les RH-RM avec possibilité d'autorisation spécifiques sur demande et démonstration à l'appui. | La formation est non créditée sauf exceptionnellement.<br><br>Secteur où les Collèges ont des besoins identifiés et où les CFP sont susceptibles. |

## FORMATION CRÉDITÉE - TEMPS PARTIEL

| DÉFINITION | LIMITES ET CONTRAINTES | INTERVENANTS | MODE DE FINANCEMENT | REMARQUES |
|---|---|---|---|---|
| Cours apparaissant au répertoire des cours DGEC dans toutes les disciplines incluant les 900 - cours d'établissement. Voir cahier de l'enseignement collégial. | Sont exclus, les cours d'éducation physique (109) et les cours d'établissement pour lesquels le Collège doit obtenir l'autorisation du Collège développeur.<br><br>Enveloppe fermée.<br><br>Régresse à chaque année. | DGEC - Service des programmes | Heures-élèves constitue l'enveloppe normalisée DGEC.<br><br>Évolution de l'enveloppe liée à la réalisation historique.<br><br>Sert à générer le budget d'encadrement avec le volume MMSRFP. | Peut servir à la formation générale et à la formation professionnelle.<br><br>Peut être utilisée en financement conjoint.<br><br>Seul secteur où les collèges sont autonomes.<br><br>Cours soumis à l'application de la convention des enseignants. |

## FORMATION PROFESSIONNELLE - TEMPS PLEIN (minimum 25 h)

(adultes directs) (maximum 52 semaines)

| DÉFINITION | LIMITES ET CONTRAINTES | INTERVENANTS | MODE DE FINANCEMENT | REMARQUES |
|---|---|---|---|---|
| Programmes AEC - CEC - DPEC visant la préparation projet de groupes d'adultes à des fonctions pour lesquelles le marché du travail est en demande. | Programme complexe.<br><br>Convertis en FME avec les nouvelles orientations du fédéral.<br><br>Limite de 52 semaines maximum, 25 heures semaine minimum.<br><br>Les programmes sont provinciaux et crédités.<br><br>Pas nécessairement aligné sur le programme de DEC<br>Financement heure/groupe — demande en somme<br>des réseaux (Programmes pour étudiants)<br>Budget fédéral | - CEIC<br>- CFP<br>- Institutions: Cégep C.S.<br>- DGEC | Fédéral via la CFP.<br><br>À l'heure groupe.<br><br>Possibilité de budget d'immobilisation.<br><br>Fait l'objet de l'entente fédérale et provinciale. | Programme décidé par une table régionale.<br><br>Critères et priorités ambigus.<br><br>Programme en voie d'extinction.<br><br>Plusieurs temps pleins sont convertis en FME. |

## FORMATION SUR MESURE EN ENTREPRISES

| DÉFINITION | LIMITES ET CONTRAINTES | INTERVENANTS | MODE DE FINANCEMENT | REMARQUES |
|---|---|---|---|---|
| Programmes visant à répondre de façon pointue aux besoins des entreprises qui visent des changements technologiques ou du marché sur la base d'une étude de besoin et un devis de formation spécifique. | Minimum de 80 heures.<br>Limite coût.<br>Horaire individuel excluant les petites entreprises de moins de 5 employés admissibles.<br>Planification lourde et approximative.<br>Gestion complexe. | - CEIC<br>- CFP<br>- DGEC<br>- Institutions<br>- RCR | Selon un mode défini dépendant de la formation.<br><br>Encadrement inclus cheminant par la DGEC.<br><br>Possibilité d'autorisation spécifique. | Les institutions ne sont associées à l'analyse de besoin et au devis.<br><br>Confusion importante pour le client.<br><br>Qualité de devis très irrégulière.<br><br>Voit au développement de la formation sur mesure. Autofinancé. |

Section II

# FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION DES ADULTES, RÈGLES ET FONCTIONNEMENT (MESS)

# FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION DES ADULTES
# RÈGLES ET FONCTIONNEMENT

| Programme | Offert ou administré par | Admissibilité des entreprises | Caractéristiques de formation admissi |
|---|---|---|---|
| Recyclage et perfectionnement professionnel de la main d'oeuvre | CFP (fonds provinciaux) | Entreprises privées<br>Corporations professionnelles<br>Associations patronales<br>Associations syndicales | Durée : entre 15 et<br>Moyenne de 15 par<br>(peut-être moins si<br>compte moins de 5 |
| Formation sur mesure en établissement (FME) | CFP (fonds fédéraux) | idem<br>S'adresse en priorité aux travailleurs dont les emplois sont menacés par des changements technologiques ou de marché ou qui veulent exercer des compétences en pénurie régionale. | Durée : 80 heures<br>Groupe moyen : 11<br>Permet l'élaboratio<br>contenus de cours |
| Soutien à la formation en entreprise (SFE) | CFP (fonds provinciaux) | Entreprises en exploitation au Québec et comptant moins de 200 employés. Personnel visé réside au Québec et occupe un emploi à temps plein ou partiel depuis au moins 3 mois. Pas de minimum ou de maximum de participants. | L'entreprise s'enga<br>(plan de développe<br>humaines) s'échelo<br>et 3 ans comprenan<br>Une ressource cons<br>être mise à contrib |
| Pénuries de main-d'oeuvre<br>Formation en milieu de travail | EIC (Emploi et Immigration Canada) | Entreprises de 200 employés et + voulant former leurs employés ayant 1 an d'ancienneté et plus.<br>Toute taille d'entreprise pour la formation d'employés de moins de 1 an d'ancienneté ou de nouveaux employés. | Viser l'acquisition<br>Ne reçoivent pas d' |
| Acquisition de compétence<br>-volet recyclage | EIC | Entreprises de 200 employés et +.<br>Participants occupent un emploi menacé par suite de changements technologiques ou de marché. | Ne doit pas être co<br>subventions. Forma<br>80 heures, maximu |
| - volet emploi continu | EIC | Entreprises pouvant offrir un emploi dans une profession en demande avec possibilités de permanence. Travailleurs étaient des employés réguliers avant d'être menacés par la perte d'un emploi ou d'avoir été mis à pied, suite à des changements technologiques ou de marché. | idem |
| - volet fond de fiducie pour la formation | EIC | Le fonds est constitué par des contributions des employés et/ou de l'employeur<br>Les stagiaires qui bénificieront du fonds doivent occuper un emploi susceptible d'être affecté par des changements technologiques ou de marché. | Doit viser l'acquisiti<br>compétences ou l'a<br>compétences des tr<br>Ne reçoivent pas d'<br>Certains types de fo |
| Financement des crédits d'impôt | Société de développement industriel | L'entreprise est une corporation qui a son siège social et son bureau principal au Québec.<br>Elle se qualifie au crédit d'impôt à la formation | |
| Technologies stratégiques<br>- volet Technologies de l'information | ISTC Industrie, Sciences et Technologies Canada | Dans le cadre d'une alliance entre des entreprises canadiennes et étrangères, universités, centre de recherche pour des projets de R&D, d'applications stratégiques ou d'études de faisabilité | Frais de scolarité, fr<br>de conférences et c |
| Protection de l'emploi dans l'entreprise<br>PPEE | MMSRFP (Ministère de la Main d'oeuvre, Sécurité du revenu et Formation professionnelle) | S'adresse aux entreprises dont la stabilité des emplois est menacée notamment suite à des changements technologiques. | Permet la création<br>protection de l'emp<br>l'entreprise, qui au<br>de réaliser un plan<br>lequel pourra inclu<br>pour les travailleurs |
| Reclassement des salariés licenciés collectivement | MMSRFP | S'adresse aux salariés touchés par un licenciement collectif (au moins dix salariés au cours d'une période de 2 mois consécutifs). L'entreprise doit donner avis du licenciement au ministre, participer au comité et contribuer à son financement. | Permet la création<br>reclassement qui au<br>d'élaborer et de m<br>mesures de reclass<br>inclure des activité |

**LES PRINCIPALES CONDITIONS DES PLUS IMPORTANTS PROGAMMES GOUVERNEMENTAUX DE SOUTIEN**

| | Partage des coûts | Notes |
|---|---|---|
| la<br>e<br><br>80 heures<br>icipant par groupe<br>l'entreprise<br>0 employés) | La CFP fournit des services de diagnostic et d'organisation et assume les frais de formation (frais de cours) selon les tarifs établis. L'employeur assume les frais d'inscription et le salaire des employés en formation | Les frais assumés par l'entreprise sont admissibles au crédit d'impôt remboursable à la formation. La formation peut se faire à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Délai de 6 semaines entre la signature de la demande et le début de la formation |
| t +<br>participants<br>n de nouveaux | La CFP assume les frais de formation selon les tarifs établis.<br>Aucuns frais d'inscription ne sont exigés. | Le conseiller de la CFP analyse les besoins et coordonne l'obtention des ressources pédagogiques requises.<br>Planification 3 mois à l'avance de la formation. |
| ge dans un PDRH<br>ment des ressources<br>nnant entre 6 mois<br>t de la formation.<br>eil externe peut<br>tion. | PDRH Frais de consultation : Employeur 75 %, CFP 25 %<br>Salaire des travailleurs : CFP 100 % (maximum 3 000 $)<br>Formation Salaire des travailleurs : Employeur 50 %, CFP 50 %<br>Rémunération du formateur, élaboration du contenu, matériel didactique, etc. : Employeur 50 %, CFP 50 %<br>Évaluation : Employeur 50 %, CFP 50 % (max. 500 $) | Les frais assumés par l'entreprise sont admissibles au crédit d'impôt remboursable à la formation<br>Exercice plus en profondeur, de plus grande envergure qu'une activité de formation ponctuelle |
| e compétences.<br>utres subventions. | Salaire des participants<br>hors production : jusqu'à 60 %, en cours d'emploi : jusqu'à 25 % (max. 7,50 $/ heure et 300 $/ semaine par participant)<br>Frais de formation<br>Jusqu'à 20$ par heure de formation par participant | Le plan de formation et sa durée doivent être approuvés par la CFP.<br>Frais spéciaux : jusqu'à 5 000 $ pour l'achat/location d'équipements et jusqu'à 10 000$ par participant handicapé pour frais particuliers.<br>Limite globale : 1 M$ par année financière par entreprise |
| verte par d'autres<br>ion minimum de<br>n 3 ans . | idem | L'entreprise doit s'adresser à son centre local d'emploi du Canada.<br>Le plan de formation et sa durée doivent être approuvés par la CFP.<br>On procède à une révision annuelle des activités. |
| | idem | idem |
| on de nouvelles<br>nélioration des<br>vailleurs touchés.<br>utres subventions.<br>rmation sont exclus. | 1ère année : 50% des contributions des employés et employeurs (max 200 000$ )<br>2e et 3e année : 33 1/3 % des contributions des employeurs et employés (maximum 100 000 $ par an)<br>Durée maximum 3 ans (montant max. 400 000 $) | La fiducie doit être légalement constituée (acte notarié), entérinée par les travailleurs et gérée par un conseil d'administration autonome |
| | Garantie (jusqu'à 90 %) d'un prêt contracté auprès d'une institution financière. Le prêt doit être d'au minimum 20 000 $ et d'au maximum 75% des crédits d'impôts | L'aide financière de la SDI est conditionnelle au paiement par l'entreprise d'honoraires de gestion non-remboursables équivalant à 1% du montant du prêt garanti. |
| ais encourus lors<br>oûts de formation | Jusqu'à 50% des coûts | Les frais de formation sont un élément des projets d'alliance qui doivent augmenter les compétences et les connaissances du personnel scientifique et technique des entreprises canadiennes. |
| l'un comité de<br>loi dans<br>a pour mandat<br>le redressement,<br>e de la formation | Jusqu'à 75% des frais admissibles de fonctionnement du comité | Le ministère fournit une assistance technique au comité. |
| l'un comité de<br>ra pour mandat<br>ttre en oeuvre des<br>ment, pouvant<br>de formation. | Employeur 50 % (45% si les employés contribuent 5%)<br>Gouvernement 50% (des frais de fonctionnement du comité) | Le ministère fournit une assistance technique au comité |

# Chapitre 3

## LE FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION DES ADULTES : RÈGLES ET FONCTIONNEMENT

La question du financement est au cœur de la problématique de l'éducation des adultes. Lorsqu'on aborde ce sujet, on parle évidemment de l'ampleur des ressources qui y sont consacrées, mais aussi des sources diverses de financement, de ce qu'on appelle communément les «programmes» de main-d'œuvre, de leurs orientations, règles et modalités de mise en œuvre. C'est de tout cela que traite ce chapitre.

Dans un premier temps, on présente une vue d'ensemble du financement de l'éducation des adultes en indiquant quelles sont les sources d'où provient ce financement et en examinant l'évolution des divers budgets alloués à l'éducation des adultes au cours des cinq dernières années. En deuxième lieu, chacune des principales sources de financement est décrite de manière plus détaillée, afin d'en bien saisir les règles et le fonctionnement.

### 1. VUE D'ENSEMBLE DU FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

#### 1.1 Les différentes sources de financement

Les sources de financement de l'éducation des adultes dans le réseau collégial sont nombreuses et plus ou moins constantes. On peut les diviser en trois catégories :

- les commanditaires,
- la Direction générale de l'enseignement collégial,
- l'autofinancement.

Parmi les commanditaires, on inclut surtout :

- les fonds fédéraux gérés par le MMSRFP dans le cadre des accords Canada-Québec ;
- les fonds du MMSRFP alloués à ses propres programmes de formation de la main-d'œuvre, dont *Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre* (RPMO) et *Transition-travail*.

Du côté de la DGEC, l'allocation des ressources se fait principalement par le biais de deux enveloppes normalisées, l'une pour la formation et l'autre pour l'encadrement. La DGEC attribue aussi des allocations dans le cadre de certains «programmes», comme *Insertion sociale et professionnelle des jeunes* et *Clientèles temporaires*, et accorde divers autres budgets, par exemple pour la reconnaissance des acquis, la formation à distance et le développement de programmes.

Enfin, on parle d'activités autofinancées lorsque les coûts sont assumés directement par le client, soit habituellement l'entreprise ou l'adulte. Bien que l'autofinancement soit une source importante de revenus pour plusieurs cégeps, il en sera assez peu question dans ce rapport puisque aucune donnée applicable à l'ensemble du réseau collégial n'est disponible.

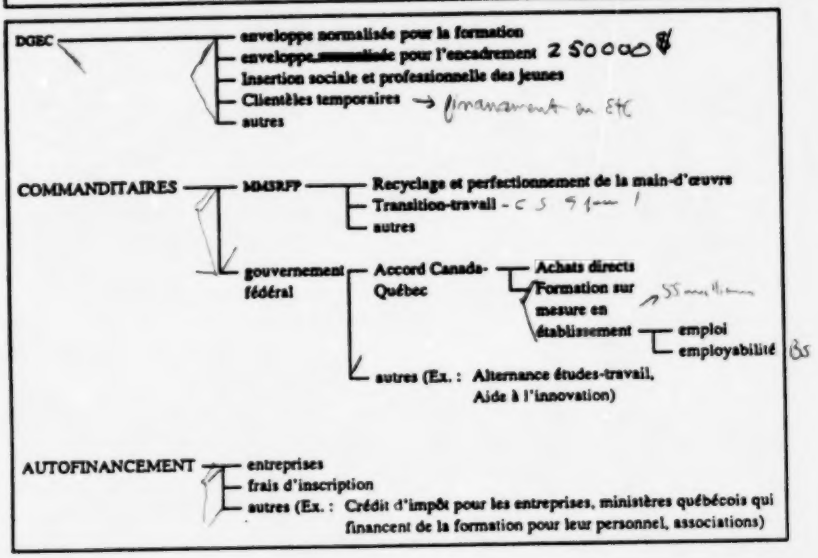
Il importe de noter que le gouvernement fédéral alloue des sommes pour la formation des adultes au Québec par d'autres voies que l'accord Canada-Québec. Certains de ces montants transitent par le MMSRFP mais ne font pas l'objet d'une planification nationale et n'apparaissent pas dans les bilans rendus disponibles par le MMSRFP[29]. D'autres sont attribués directement aux entreprises qui, elles, peuvent décider de s'adresser à un établissement d'enseignement. Ces montants, en provenance de l'État, s'ajoutent alors aux autres sources d'autofinancement auxquelles recourent les établissements.

À l'instar du fédéral, le gouvernement du Québec contribue au financement de la formation des adultes dans les cégeps par d'autres mesures que celles dont il est question dans ce chapitre, de même que par l'octroi direct de subventions aux entreprises[30].

Aussi, ce chapitre ne rend pas compte de la totalité des fonds et des sources de financement de l'éducation des adultes dans les cégeps. Néanmoins, l'accord Canada-Québec et les programmes du MMSRFP qu'on retrouve au schéma 1 forment, avec l'allocation de la DGEC, la plus importante partie des fonds servant au

29. C'est le cas, par exemple, des budgets attribués dans le cadre des programmes fédéraux *Alternance études/travail* et *Aide à l'innovation*.
30. Le crédit d'impôt aux entreprises, adopté par le gouvernement du Québec en 1990, est un exemple de transfert de fonds de l'État vers l'entreprise pour la formation des adultes.

**SCHÉMA 1**
**Aperçu des sources de financement de l'éducation des adultes**




financement du secteur de l'éducation des adultes des cégeps.

## 1.2 L'évolution du budget de l'éducation des adultes

Il est difficile de savoir quelle est l'ampleur exacte des ressources consacrées à l'éducation des adultes, car les sources de financement sont nombreuses et les données éparpillées, aucune compilation d'ensemble n'étant faite. En outre, chaque source de financement est accompagnée de modalités et de règles particulières d'attribution, ce qui rend très difficile la tâche d'établir un portrait clair de la situation. Au collégial, les choses se compliquent davantage lorsqu'il s'agit d'obtenir des données antérieures à la création du MESS, en 1985, car deux directions générales (la DGEA et la DGEC) se partageaient alors l'attribution des budgets de l'éducation des adultes et ceci, à partir de modes d'allocation et de procédures administratives différentes.

À la suite de démarches insistantes, le Conseil a pu obtenir des données éclairantes sur le financement, mais ces données s'appliquent uniquement aux années 1985-1986 à 1989-1990. En ce qui concerne les années précédentes, les chiffres déjà publiés dans certains documents ne sont pas suffisamment fiables pour être utilisés et comparés aux données plus récentes.

Les données recueillies par le Conseil (tableau 1) permettent d'avoir un bon aperçu de l'apport respectif et relatif des principales sources ou programmes de financement, bien que des budgets divers ne soient pas pris en compte. Les chiffres montrent d'abord que le financement de l'éducation des adultes parvient par de multiples portes d'entrée ; chacune des trois sources de financement attribue les sommes au moyen de plusieurs enveloppes dont certaines prédominent (l'enveloppe normalisée, pour la DGEC, et le programme *Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre*, pour le MMSRFP).

On remarque que, depuis cinq ans, les sommes globales dont ont bénéficié les cégeps pour leur secteur de l'éducation des adultes sont passées de 66,3 à 86,5 millions $, ce qui représente une hausse de 30,4 % en chiffres absolus (tableau 1). Cependant, si on tient compte du taux annuel d'inflation, qui a oscillé entre

4 et 5 % au cours de cette période, la croissance du financement est beaucoup moins importante qu'elle n'y paraît à première vue. Et, comme on le verra plus loin, l'augmentation est beaucoup plus attribuable aux sommes versées par le fédéral dans le cadre de l'accord Canada-Québec qu'à celles provenant du gouvernement du Québec; de plus, elle résulte surtout d'un simple réajustement dans la répartition des fonds fédéraux entre le secondaire et le collégial et non d'un ajout substantiel de ressources dans l'ensemble des réseaux d'éducation.

**TABLEAU 1**
**Financement de l'éducation des adultes dans le réseau collégial public**

| | 1985-1986 | 1986-1987 | 1987-1988 | 1988-1989 | 1989-1990 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Budget de formation*** | | | | | |
| 1. DGEC | 20 842 300 | 19 606 100 | 20 515 400 | 22 737 500 | 23 330 400 |
| • Enveloppe normalisée | 15 565 300 | 13 729 700 | 15 165 400 | 15 821 200 | 16 441 200 |
| • Insertion sociale et professionnelle des jeunes | 2 027 000 | 1 876 400 | 1 600 000 | 1 500 000 | 1 500 000 |
| • Clientèles temporaires | — | — | — | 2 500 000 | 2 000 000 |
| • Autres | 3 250 000 | 4 000 000 | 3 750 000 | 2 916 300 | 3 389 200 |
| 2. MMSRFP | 15 462 638 | 16 377 137 | 15 843 368 | 16 019 867 | 14 952 394 |
| • Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre | 15 084 854 | 16 860 285 | 15 115 088 | 15 294 702 | 14 422 023 |
| • Transition-travail | 377 784 | 516 852 | 728 280 | 712 060 | 494 438 |
| • Autres | — | — | — | 13 105 | 35 933 |
| 3. Fédéral Accord Can-Qc | 17 244 970 | 16 778 866 | 20 943 109 | 24 285 281 | 25 467 455 |
| • Achats directs | 17 244 970 | 16 778 866 | 17 459 698 | 13 575 702 | 12 964 590 |
| • Formation sur mesure en établissement | — | — | 3 483 411 | 10 709 579 | 12 502 865 |
| **Sous-total formation** | **53 549 908** | **52 762 103** | **57 301 877** | **63 042 648** | **63 750 249** |
| **Budget d'encadrement**** | | | | | |
| 1. Québec | 8 135 300 | 8 110 400 | 9 067 200 | 10 455 800 | 10 157 100 |
| • Enveloppe normalisée | 5 462 700 | 5 367 400 | 5 550 600 | 6 173 400 | 6 482 800 |
| • Formation sur mesure en établissement | — | — | — | 701 400 | 701 400 |
| • Autres | 2 672 600 | 2 743 000 | 3 516 600 | 3 581 000 | 2 972 900 |
| (Recon. acquis) | (300 000) | (250 000) | (250 000) | (250 000) | (250 000) |
| | | | *** | | |
| 2. Fédéral | 4 653 700 | 4 188 300 | 12 611 500 | 13 100 000 | 12 600 000 |
| • Enveloppe normalisée DGEC | 4 653 700 | 4 188 300 | 8 111 500 | 6 400 000 | 5 900 000 |
| • Formation sur mesure en établissement | — | — | 4 500 000 | 6 700 000 | 6 700 000 |
| **Sous-total encadrement** | **12 789 000** | **12 298 700** | **21 678 700** | **23 555 800** | **22 757 100** |
| **Total** | **66 338 908** | **65 060 803** | **78 980 577** | **86 598 448** | **86 507 349** |

* Les données sur le budget de formation viennent de la DGEC et du MMSRFP. Pour chaque enveloppe, sauf celle de la DGEC, il s'agit de l'argent facturé au MMSRFP par les cégeps pour les coûts variables. Dans le cas de la DGEC, il s'agit du budget accordé selon la programmation révisée. Toutes les données sont en année scolaire, sauf celles sur la Formation sur mesure en établissement qui sont en année financière.

** Les données sur le budget d'encadrement viennent de la DGEC. Les budgets d'encadrement du fédéral (*réservés aux Achats directs*) et ceux du Québec sont intégrés en réalité dans une seule enveloppe, allouée de façon normalisée et gérée par la DGEC. Ils sont présentés séparément ici (enveloppe normalisée Québec et enveloppe normalisée Fédéral) pour montrer la contribution respective des deux gouvernements. Les données sont en année scolaire.

*** Comprend 963 500 $ applicables à l'année scolaire 1986-1987.

Les fonds alloués à l'éducation des adultes sont répartis dans un budget de formation et un budget d'encadrement. En 1989-1990, sur les 86,5 millions $ consacrés à l'éducation des adultes, 22,8 millions $ (26,3 %) ont servi à l'encadrement et 63,8 millions $ (73,7 %) à la formation. La proportion du budget réservée à l'encadrement a augmenté puisqu'elle n'était que de 19,3 % en 1985-1986 (12,8 millions $ sur 66,3) (tableau 2). Ceci s'explique par le fait qu'au cours des cinq dernières années, la hausse du budget a été beaucoup plus importante du côté de l'encadrement que de la formation. En effet, les sommes dépensées pour l'encadrement sont passées de 12,8 à 22,8 millions $, soit une augmentation de 77,9 %, tandis que les dépenses de formation ont connu une hausse de 19 % (53,5 à 63,8 million $).

**TABLEAU 2**
**Budgets de formation et d'encadrement en 1985-1986 et 1989-1990**

| | 1985-1986 | | 1989-1990 | |
|---|---|---|---|---|
| | $ | % | $ | % |
| Budget de formation | 53 549 908 | 80,7 | 63 750 249 | 73,7 |
| Budget d'encadrement | 12 789 000 | 19,3 | 22 757 100 | 26,3 |
| TOTAL | 66 338 908 | 100,0 | 86 507 349 | 100,0 |

### *Le budget de formation*

Le budget de formation sert à financer les dépenses directement imputables à la réalisation des activités de formation. Il s'agit par exemple, du salaire du personnel enseignant, du matériel didactique, de la location de locaux.

L'augmentation du budget de formation, que l'on observe au tableau 1, est relativement importante en chiffres absolus. Cependant, cette augmentation ne couvre même pas entièrement l'inflation[31].

Si on regarde comment a évolué ce budget en fonction des diverses sources, on constate que :

- Le financement provenant de la DGEC a très peu changé : de 20,8 millions $ qu'il était en 1985-1986, il est passé à 23,3 millions $ en 1989-1990, ce qui constitue une hausse inférieure à ce qu'elle aurait dû être si elle avait pris en compte le taux annuel d'inflation[32].
- Le financement du MMSRFP a diminué légèrement en chiffres absolus[33].
- Les sommes venant du fédéral et dépensées dans le cadre de l'accord Canada-Québec ont, quant à elles, augmenté de 47,7 % (de 17,2 millions $ à 25,5 millions $).

L'augmentation du budget de formation observable depuis cinq ans provient donc essentiellement du gouvernement fédéral et de l'accord Canada-Québec. Du MMSRFP et de la DGEC, les cégeps reçoivent maintenant moins d'argent qu'ils n'en obtenaient en 1985.

31. Pour couvrir l'inflation d'année en année, le budget de 1985-1986 aurait dû atteindre environ 66 millions en 1989-1990, alors qu'il n'est que de 63,8 millions.
32. Pour couvrir l'inflation, le budget aurait dû être de 24,5 millions $ en 1989-1990.
33. Il est à noter que, depuis 1989-1990, le MMSRFP ne verse plus aux cégeps d'allocation pour leur *zone de rayonnement*. Cette contribution servait à financer les coûts supplémentaires (frais de déplacement des enseignants, par exemple) qu'ont à encourir les cégeps ayant un grand territoire à desservir. Ces budgets, qui s'appliquaient surtout aux activités de formation dispensées dans le cadre des Achats directs et du programme Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre, étaient intégrés aux enveloppes «formation» du MMSRFP et du fédéral et sont donc inclus dans les montants qu'on retrouve au tableau 1.
Comme on le verra à la section 2.1, l'allocation de la DGEC pour la formation tient compte du territoire desservi par chaque collège et comprend une contribution aux frais supplémentaires encourus par les cégeps qui œuvrent sur un grand territoire, mais cette allocation est destinée aux activités de formation de la DGEC et n'a pas été modifiée pour compenser de quelque façon la disparition du financement du MMSRFP pour la zone de rayonnement des cégeps.

Il faut préciser que la croissance des dépenses effectuées par les cégeps dans le cadre de l'accord Canada-Québec n'est pas attribuable à une augmentation des ressources accordées par le fédéral pour cette entente. Comme on le verra plus loin, le budget global de l'accord est resté à 139 millions $ depuis 1985. La hausse vient simplement d'une répartition différente de cette somme entre les cégeps et les commissions scolaires: les cégeps sont très actifs dans le volet *Formation sur mesure en établissement* (FME) de l'accord, ce qui a accru la proportion du budget qui leur revient.

L'évolution du financement de chacune des sources a pour conséquence que, depuis 1985, le gouvernement fédéral a augmenté sa contribution relative par rapport aux sources québécoises: en 1985-1986, le fédéral a fourni 32,2 % des sommes servant à la formation, tandis que le MMSRFP et la DGEC ont versé respectivement 28,9 % et 38,9 % du budget des SEA. En 1989-1990, la part du budget de formation qui vient du fédéral atteint les 40 %; celles du MMSRFP et de la DGEC ont diminué pour se situer à 23,5 % et à 36,6 % (tableau 3). L'importance de la contribution du fédéral est encore plus manifeste lorsqu'on considère à la fois les budgets de formation et d'encadrement: en 1989-1990, 44 % de l'ensemble des sommes dépensées par les SEA provenaient du fédéral et 56 % du Québec, comparativement à 33 % et à 67 % en 1985-1986 (tableau 3). Ainsi, même si ce sont les sources québécoises qui financent la plus grande partie de la formation des adultes, on constate que le fédéral est non seulement un important pourvoyeur mais que sa présence dans le champ de la formation des adultes des cégeps s'est sensiblement accrue au cours des cinq dernières années.

### *Le budget d'encadrement*

Le budget d'encadrement est alloué différemment selon l'enveloppe dont il est question. Ainsi, l'enveloppe normalisée (Québec et fédéral) sert à financer l'encadrement de toutes les activités de formation à l'exception de la FME, pour laquelle des budgets spécifiques sont alloués. L'enveloppe normalisée couvre les dépenses directes (autres que celles visées par le budget de formation) et indirectes découlant des opérations conduites dans le but de rendre possible la formation; elle concerne les activités de soutien administratif et technique de même que la gestion administrative et pédagogique. Cet argent contribue, par exemple, à payer les salaires du personnel affecté à des activités comme l'aide pédagogique, la coordination et le contrôle des programmes, la gestion des ressources (humaines, matérielles et financières), l'inscription et le registrariat des élèves.

**TABLEAU 3**
**Contribution relative des diverses sources de financement**

| Budget de formation seulement | 1985-1986 $ | 1985-1986 % | 1989-1990 $ | 1989-1990 % |
|---|---|---|---|---|
| DGEC | 20 842 300 | 38,9 | 23 330 400 | 36,6 |
| MMSRFP | 15 462 638 | 28,9 | 14 952 394 | 23,5 |
| Fédéral | 17 244 970 | 32,2 | 25 467 455 | 39,9 |
| TOTAL FORMATION | 53 549 908 | 100,0 | 63 750 249 | 100,0 |
| **Budgets de formation et d'encadrement** | | | | |
| Québec (MMSRFP + DGEC) | 44 440 238 | 67,0 | 48 439 894 | 56,0 |
| Fédéral | 21 898 670 | 33,0 | 38 067 455 | 44,0 |
| TOTAL | 66 338 908 | 100,0 | 86 507 349 | 100,0 |

L'enveloppe normalisée sert peu à défrayer les coûts des activités de recherche et d'expérimentation (développement pédagogique, conception et élaboration de programmes, etc.). Celles-ci sont plutôt prises en compte par des budgets spécifiques d'encadrement[34].

Quant aux budgets réservés à l'encadrement de la FME, ils sont alloués à peu près de la même manière que l'enveloppe normalisée, à la différence qu'ils incluent une contribution pour le financement des activités d'adaptation et de développement des programmes.

Les données du tableau 1 indiquent que le financement de l'encadrement a augmenté de 77,9 % depuis cinq ans. Tout comme on l'a observé au sujet du budget de formation, cet accroissement provient essentiellement du fédéral. En effet, le budget d'encadrement du Québec est passé de 8,1 à 10,2 millions $, ce qui ne constitue pas une hausse réelle significative. L'augmentation du budget du fédéral pour l'encadrement s'est surtout produite, quant à elle, entre 1986-1987 et 1987-1988 : les sommes dépensées sont passées de 4,2 à 12,6 millions $, pour rester à peu près fixes par la suite. Cette croissance est attribuable, d'une part, à l'arrivée de la FME et, d'autre part, à une augmentation du budget d'encadrement destiné aux achats directs. Dans ce dernier cas, il ne s'agit toutefois pas d'une véritable croissance du financement puisque l'écart résulte simplement d'un réajustement effectué dans le partage, entre le secondaire et le collégial, des sommes versées par le fédéral pour l'encadrement des activités de formation découlant du volet Achats directs de l'accord Canada-Québec. La révision du partage du budget s'imposait car le réseau collégial recevait beaucoup moins d'argent que les commissions scolaires, compte tenu du budget de formation dont ils disposaient respectivement. Depuis cet ajustement, les budgets d'encadrement provenant du fédéral et destinés aux Achats directs et à la FME sont répartis d'une manière équitable entre le MESS et le MEQ.

Cette révision du partage des crédits, conjuguée avec l'arrivée de la FME, a eu pour effet d'améliorer le *taux d'encadrement*[35] de l'éducation des adultes dans les cégeps : de 23,9 % qu'il était en 1985-1986, le taux d'encadrement se situe à 35,7 % en 1989-1990.

## 2. LE FINANCEMENT PROVENANT DE CHACUNE DES SOURCES

### 2.1 Le financement provenant de la DGEC

L'enveloppe normalisée de la DGEC comprend un budget pour la formation à temps partiel créditée et un budget pour l'encadrement de la formation[36]. Il y a aussi d'autres budgets spécifiques servant à financer diverses activités comme le développement de programmes, la reconnaissance des acquis, etc. En outre, une enveloppe spécifique d'environ 1,5 million de dollars par année est attribuée pour le programme *Insertion sociale et professionnelle des jeunes* du MESS. La DGEC finance également de la formation à temps plein pour ce qu'on appelle les *Clientèles temporaires*. Ce financement va quant à lui à des cohortes d'élèves qu'un cégep a été autorisé à assimiler à l'éducation des adultes, mais qu'il a pu transférer à l'enseignement régulier aux fins du financement. Il s'agit en quelque sorte d'un moyen que se sont donné les cégeps et la DGEC pour élargir l'accès de l'enseignement collégial — particulièrement l'enseignement à temps complet — à la clientèle d'adultes. Le budget attribué à ce «programme» est cependant relativement modeste et permet de rejoindre un nombre limité de personnes[37].

Dans les sections suivantes, on s'attardera uniquement au budget principal provenant de la DGEC pour l'éducation des adultes, celui qui est accordé par le canal des enveloppes normalisées pour la formation et pour l'encadrement.

34. Le tableau A de l'annexe C reprend les données du tableau 1 (page 15) sur le budget d'encadrement du Québec en montrant de façon détaillée les enveloppes spécifiques qui sont allouées et qu'on avait regroupées dans la catégorie «autres».

35. Le taux d'encadrement est : le budget d'encadrement divisé par le budget de formation.

36. Dans le tableau 1, l'enveloppe normalisée de la DGEC pour l'encadrement a été subdivisée en deux, selon la provenance des fonds : on retrouve l'enveloppe normalisée du Québec et l'enveloppe normalisée du fédéral ; en réalité, l'enveloppe est globalement gérée par la DGEC.

37. En 1988-1989, le programme *Clientèles temporaires* a coûté 2 millions $ pour le personnel enseignant (86,6 équivalents temps complet) et 600 000 $ pour les autres coûts, et le nombre de participants et de participantes ne dépassait pas le millier.

### 2.1.1 L'envelopppe normalisée pour la formation

Le budget de la DGEC pour la formation vise à financer les cours de formation générale et professionnelle inscrits dans les *Cahiers de l'enseignement collégial*[38], suivis à temps partiel (moins de quatre cours) et qui ne sont pas financés par d'autres sources.

Le financement se fait sur la base des heures-élèves réalisées antérieurement. Contrairement aux commissions scolaires qui bénéficient d'une ***enveloppe ouverte*** depuis le milieu des années 1980, chaque cégep se voit allouer une ***enveloppe fermée*** déterminée à partir du volume d'activités (financées par la DGEC et autofinancées) de l'avant-dernière année et calculée en intégrant un facteur de pondération qui varie d'une année à l'autre (tableau 4). Ce facteur de pondération fluctue de manière à ce que l'allocation versée aux cégeps ne dépasse pas un certain seuil, même si les cégeps augmentent d'une année à l'autre leur volume d'activités. L'allocation tient compte aussi de taux horaires variables applicables aux différentes catégories de cours (tableaux 5 et 6). Les catégories sont établies sur la base des coûts que représentent l'organisation et la prestation des différents cours. Ainsi, les cours qui sont relativement peu dispendieux à dispenser et à organiser se retrouvent dans les premières catégories et les cours plus coûteux dans les dernières. Par exemple, les cours de langue et de formation générale sont financés à un taux plus faible (catégorie A) que la plupart des cours de formation professionnelle et, en formation professionnelle, les techniques humaines sont intégrées aux catégories B et C tandis que les techniques physiques et les techniques de la santé se rangent plutôt dans les catégories D et E. Mentionnons enfin que la formule servant au calcul de l'allocation de la DGEC comprend également un facteur de majoration qui tient compte du territoire desservi par le cégep. Ainsi, les cégeps reçoivent un supplément territorial dont l'ampleur varie selon l'étendue du territoire qu'ils couvrent.

Une fois l'enveloppe connue, les cégeps font une offre de service à laquelle les adultes répondent en venant s'inscrire et en payant un certain montant en frais «administratifs». Ces frais sont établis localement et varient d'un endroit à l'autre et d'un cours à l'autre; généralement, ils tournent autour de 1$ par heure d'enseignement. Pour être admis aux cours financés par la DGEC, l'élève doit satisfaire aux conditions prévues au régime pédagogique. L'adulte peut s'inscrire à un programme ou «hors programme».

Les tableaux 4 et 5, qui illustrent les détails du calcul de l'allocation versée aux cégeps pour le secteur de l'éducation des adultes, permettent de mieux comprendre la faible augmentation qu'a connue le budget de formation de la DGEC. On constate que le ***pourcentage admis du volume d'activités*** a diminué constamment depuis cinq ans : il est passé de 91,7 % à 69,5 % (tableau 4). Ainsi, même si les cégeps augmentent leur volume d'activités, l'ajustement à la baisse du facteur de pondération a pour conséquence que l'ampleur des ressources allouées ne s'accroît pas au même rythme. Ce facteur ralentissant s'ajoute au fait que les taux horaires accordés par la DGEC ont peu augmenté depuis 1985 et ce, quelle que soit la catégorie de cours (tableau 5).

**TABLEAU 4**

**Pourcentage admis du volume d'activités réalisées, servant de facteur de pondération dans le calcul de l'allocation**

| 1985-86 | 1986-87 | 1987-88 | 1988-89 | 1989-90 |
|---|---|---|---|---|
| 91,7 % | 73,0 % | 71,7 % | 72,9 % | 69,5 % |

Source : Politique budgétaire de la DGEC pour les années correspondantes.

38. Les cours d'établissement approuvés par le Ministre sont admissibles au financement depuis le premier juillet 1989 seulement.

**TABLEAU 5**
**Évolution des taux horaires accordés par la DGEC dans le cadre de l'enveloppe normalisée pour la formation, selon la catégorie de cours et selon l'année**

| Catégories | 1985-86 | 1986-87 | 1987-88 | 1988-89 | 1989-90 |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 1,68 | 1,75 | 1,82 | 1,87 | 1,87 |
| B | 2,09 | 2,17 | 2,26 | 2,33 | 2,33 |
| C | 2,32 | 2,41 | 2,51 | 2,58 | 2,58 |
| D | 2,67 | 2,78 | 2,90 | 2,98 | 2,98 |
| E | 3,66 | 3,81 | 3,97 | 4,09 | 4,09 |

Source : Politique budgétaire de la DGEC par les années correspondantes.

**TABLEAU 6**
**Liste des disciplines admissibles au financement de la DGEC présentées selon les taux horaires de la règle budgétaire**

| Catégorie de taux horaire | A | B | C | D | E |
|---|---|---|---|---|---|
| Disciplines | 201 - 320 | 101 - 171 | 322 - 351 | 107 - 110 | 160 - 210 |
| | 330 - 332 | 202 - 203 | 352 - 353 | 111 - 112 | 211 - 331 |
| | 340 - 345 | 205 - 242 | 354 - 386 | 120 - 130 | 232 - 241 |
| | 350 - 360 | 310 - 384 | 388 - 393 | 140 - 141 | 244 - 248 |
| | 370 - 371 | 530 - 602 | 394 - 412 | 142 - 144 | 251 - 270 |
| | 381 - 387 | 604 - 607 | 414 - | 145 - 147 | 271 - 280 |
| | 383 - 385 | 608 - 609 | 415.31 - | 150 - 152 | 285 - 551 |
| | 401 - 410 | 610 - 611 | 420 - 430 | 153 - 154 | 561 - 570 |
| | 415 (sauf | 612 - 613 | 510 - 511 | 155 - 180 | 571 - 581 |
| | 415.31) | 614 - 615 | 520 | 181 - 190 | |
| | 550 - 601 | 616 - 620 | | 221 - 222 | |
| | 603 | | | 223 - 230 | |
| | | | | 233 - 243 | |
| | | | | 247 - 260 | |
| | | | | 262 - 265 | |
| | | | | 311 - 391 | |
| | | | | 411 - 413 | |
| | | | | 560 - 589 | |

Les numéros de disciplines renvoient aux différents cours et programmes des *Cahiers de l'enseignement collégial*. Source : Politique budgétaire de la DGEC, année 1989-1990.

### 2.1.2 L'enveloppe normalisée pour l'encadrement

Le financement de l'encadrement repose aussi sur le nombre d'heures-élèves réalisées, mais l'allocation normalisée tient compte à la fois des activités de formation financées par la DGEC et de celles financées par le MMSRFP et par le fédéral. En fait, l'enveloppe de la DGEC pour l'encadrement comprend :

- toutes les sommes québécoises destinées à l'encadrement de la formation dispensée par les SEA ;
- l'argent du fédéral destiné à l'encadrement des activités de formation découlant des accords (à l'exception du programme *Formation sur mesure en établissement* pour lequel une enveloppe spécifique est attribuée).

En d'autres termes, pour l'encadrement, c'est le MESS qui gère l'argent provenant des deux ordres de gouvernement.

Comme c'est le cas de l'enveloppe pour la formation, la formule de calcul de l'allocation normalisée pour l'encadrement intègre un facteur qui tient compte du territoire desservi par chaque cégep.

### 2.1.3 Le nouveau mode d'allocation des ressources envisagé pour le réseau collégial

En mai 1987, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science confiait à un comité[39] le mandat d'élaborer un nouveau mode de répartition des ressources financières aux cégeps. Dans son rapport[40] remis au Ministre et rendu public en février 1990, le comité propose d'importants changements au mode de répartition actuel en se basant sur quatre principes : l'autonomie, l'équité, la transparence et la stabilité.

Un des principaux changements proposé consiste à faire reposer le calcul de l'allocation des ressources à chaque collège sur cinq enveloppes :

- une enveloppe fixe (F) ;
- une enveloppe pour les activités éducatives (A) ;
- une enveloppe pour la gestion et l'entretien des bâtiments (B) ;
- une enveloppe pour les salaires et les avantages sociaux des enseignants et des enseignantes (E) ;
- une enveloppe pour les dépenses spécifiques comprenant une variété de rubriques (S).

Ce nouveau mode conduit donc à ce que l'enveloppe totale (AT) de chaque collège devienne le FABES, c'est-à-dire la somme des cinq enveloppes, chacune étant désignée par une lettre.

En ce qui concerne l'éducation des adultes, le comité recommandait principalement :

- que l'enveloppe fixe (F) comprenne un montant de 200 000 $ pour l'éducation des adultes ;
- que l'enveloppe pour les activités éducatives (A) regroupe l'ensemble des allocations réparties entre les collèges sur la base des PES[41] ; que le taux alloué pour les PES demeure stable, quelles que soient les variations du volume de PES du réseau ; que l'enveloppe A soit augmentée d'année en année sur la base des variations prévisibles au volume des activités ;
- que soit créée une enveloppe E' regroupant l'ensemble des allocations reliées à la rémunération des enseignants et des enseignantes à l'éducation des adultes.

Tout en indiquant son intention d'implanter un grand nombre de recommandations du comité pour ce qui est de l'enseignement régulier, le Ministre annonçait, en avril 1990, que les décisions concernant l'application du nouveau mode d'allocation des ressources au secteur de l'éducation des adultes étaient reportées.

La ministre de l'Enseignement supérieur n'a pas encore annoncé les modalités et la date d'entrée en vigueur du nouveau mode d'allocation des ressources pour l'enseignement régulier. On ne sait donc pas davantage quelles sont les orientations qu'elle retiendra pour l'éducation des adultes.

## 2.2 Le financement du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Le MMSRFP a ses propres programmes de formation de la main-d'œuvre dont il confie la gestion à ses CFP. On compte une douzaine de ces programmes dont *Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre* (RPMO), *Transition-travail*, *Soutien à la formation en entreprise*, *Stages en milieu de travail*.

39. Comité formé de dix membres : trois de la Direction générale de l'enseignement collégial et sept de la Fédération des cégeps.
40. *Rapport du comité aviseur sur le nouveau processus d'allocation des ressources budgétaires à l'enseignement collégial public*, novembre 1989.
41. Le modèle proposé visait à substituer la notion de PES (période/étudiant/semaine) à celle de l'étudiant à temps complet (inscrit à un minimum de quatre cours). Appliquée à l'éducation des adultes, cette façon de faire aurait eu pour effet que tous les cours crédités suivis par des adultes auraient été financés selon un modèle semblable à celui de l'enseignement régulier.

Conformément au partage des responsabilités voulu par l'énoncé, la gestion des programmes du MMSRFP est sous la responsabilité des CFP. Ce sont elles qui préparent les plans d'action régionaux et qui décident des cours qui sont financés. Les cégeps se situent en bout de ligne du processus: leur rôle consiste à répondre aux demandes de prestation de service que leur acheminent les CFP.

Le Conseil ne s'arrête ici qu'au programme québécois le plus important pour les cégeps en termes de budget et d'activités générées, le programme RPMO. C'est par ce programme que le gouvernement québécois attribue la plus grande partie de ses crédits destinés à la formation de la main-d'œuvre.

### *Le programme Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre*

Le programme RPMO est géré et financé par le MMSRFP. Il s'agit d'un amalgame de mesures composé de plusieurs volets conçus pour différentes catégories de personnes et qui recouvrent des éléments d'autres programmes, fédéraux ou provinciaux.

Selon le Cahier des procédures administratives du MMSRFP, le programme RPMO a pour objectifs, premièrement, de faciliter le recyclage ou le perfectionnement des personnes en emploi ou en recherche d'emploi[42] et, deuxièmement, de répondre aux besoins de formation professionnelle des employeurs et du personnel des petites entreprises[43].

Dans le cadre de ce programme et selon les règles officielles, le MMSRFP achète aux établissements de formation des cours de formation professionnelle que les adultes suivent à temps partiel (maximum 25 heures par semaine). Soixante-dix pour cent de l'enveloppe budgétaire est théoriquement réservée aux activités qui correspondent aux besoins de formation identifiés dans un plan d'action régional. Ce plan est préparé par la CFP et envoyé ensuite aux établissements. En réponse, les établissements proposent à la CFP une liste de cours susceptibles de satisfaire les besoins signifiés. La CFP décide ensuite lesquels parmi ces cours seront financés. Le reste de l'enveloppe budgétaire (30 %) est réservé aux activités de formation professionnelle répondant à des besoins ponctuels, c'est-à-dire des besoins identifiés en cours d'année par la CFP et qui nécessitent une réponse à court terme. Les coûts imposés aux adultes pour la formation financée par le programme RPMO sont généralement de 1 $ de l'heure.

## 2.3 L'accord Canada-Québec

### 2.3.1 Mise en contexte

C'est surtout par le canal des accords Canada-Québec que parviennent les fonds fédéraux alloués à l'éducation des adultes. Il y a des ententes entre le gouvernement fédéral et le Québec depuis 1967. Les programmes de formation professionnelle ayant fait l'objet d'ententes dans les premières années ont été reconduits tous les trois ans jusqu'en 1982; vinrent ensuite les accords de 1982-1985, qui furent prolongés jusqu'en 1986. Les négociations en vue du renouvellement de ces accords ont commencé en 1985, mais ce n'est qu'en 1987 qu'ils ont été conclus. L'accord 1986-1989[44] a pris fin en mars 1989 et a été reconduit presque intégralement, d'abord pour une année, puis pour une deuxième année, c'est-à-dire jusqu'en mars 1991. Les négociations entre le Québec et le fédéral en vue des nouveaux accords ont été retardées et n'ont débuté qu'en 1990.

Pour bien saisir la situation actuelle en matière de formation professionnelle, il est utile de revenir quelque peu sur les négociations ayant conduit à l'accord Canada-Québec de 1986-1989.

En juin 1985, le gouvernement fédéral a lancé publiquement, de façon unilatérale, ses orientations qui impliquaient des changements importants par rapport aux orientations antérieures.

***Premièrement***, le fédéral voulait diminuer les sommes pour la formation en établissement, traduisant ainsi une volonté de prendre ses distances à l'égard de l'action des établissements en formation professionnelle de la main-d'œuvre.

42. Mais qui ont déjà postulé un emploi.
43. MMSRFP, *Cahiers des procédures administratives et financières*, chapitre 22.
44. *Accord Canada-Québec sur la formation en établissement pour les années 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989.*

*Deuxièmement*, le fédéral voulait réorienter une partie de l'argent consacré jusqu'alors à des «achats directs» de formation, c'est-à-dire des achats effectués par l'intermédiaire des instances gouvernementales québécoises. Avec cet argent, le fédéral entendait procéder, par des contrats avec des tierces parties (entreprises), à des achats dits indirects de formation auprès des établissements d'enseignement. En pratique, cela signifiait que les nouveaux contractants pourraient décider d'organiser eux-mêmes leurs activités de formation ou de les acheter ailleurs que dans les établissements d'enseignement. Cette proposition comportait un double enjeu : le fédéral cherchait non seulement à diminuer la place des réseaux publics d'enseignement dans l'offre de la formation, mais tentait aussi d'écarter le gouvernement du Québec pour transiger directement avec les entreprises.

*Troisièmement*, le fédéral voulait établir un nouveau réseau de conseils consultatifs, en dépit de l'existence du réseau québécois des CFP.

Le Québec a vivement réagi à la proposition du fédéral. En 1987, après deux ans de négociations ardues, l'accord 1986-1989 a finalement été signé. D'une part, le Québec a réussi à maintenir la contribution fédérale au niveau de 1985-1986, mais sans indexation (139 millions $, pour le secondaire et le collégial) ; il est parvenu aussi à bloquer l'implantation d'une structure canadienne de consultation. D'autre part, à la suite du refus par le Québec de la formule des achats indirects, les deux gouvernements ont opté pour une solution de compromis : celle d'allouer une partie des sommes pour des projets de formation dite sur mesure. Le Québec a également obtenu que la priorité soit explicitement accordée aux établissements publics de formation.

L'accord 1986-1989 a donc deux volets : le volet *Achats directs* et le volet *Formation sur mesure en établissement*. La plus grande partie des sommes a été réservée aux Achats directs, mais l'entente prévoyait que la FME obtiendrait une part grandissante du budget à mesure que s'écoulerait la durée de l'accord. Pour l'année 1988-1989, 85 millions $ étaient réservés aux Achats directs et 54 millions $ à la FME, tandis qu'en 1986-1987, les deux volets obtenaient respectivement 125 et 14 millions $ ; le budget accordé aux Achats directs ne représente donc plus que 68 % de ce qu'il était lors de la première année de l'accord (tableau 7).

### 2.3.2 L'option Achats directs

L'accord Canada-Québec réserve une partie de son budget à des «Achats directs» de formation en établissement, c'est-à-dire à :

> l'achat d'activités de formation directement effectué par le Canada auprès du Québec ou auprès d'un organisme autre qu'une administration publique scolaire...[45]

**TABLEAU 7**

**Engagement financier du fédéral dans le cadre de l'accord Canada-Québec de 1986-1989* (en millions de dollars)**

| | 1986-87 | 1987-88 | (Reconduction de l'accord) 1988-89 | 1989-90 | 1990-91 |
|---|---|---|---|---|---|
| Achats directs | 125,1 | 106,3 | 85,07 | 85,07 | 85,07 |
| FME | 13,9 | 32,7 | 53,9 | 53,9 | 53,9 |
| TOTAL | 139,0 | 139,0 | 139,0 | 139,0 | 139,0 |

Source : Accord Canada-Québec..., *op. cit.*, p. 39.
* Pour le secondaire et le collégial.

45. Accord Canada-Québec, *op. cit.*, p. 9.

L'option Achats directs vise à soutenir la réalisation des objectifs de l'entente sur la Planification de l'emploi. En effet, l'accord Canada-Québec constitue l'une des mesures utilisées par le fédéral pour réaliser un projet plus global présenté sous le nom de *Planification de l'emploi*. Cette politique, qui comprend un ensemble de programmes axés sur le marché du travail, a été mise en place en 1985[46].

La plus grande partie du budget consacré aux Achats directs (61,1 %) est destinée à des cours de formation professionnelle suivis à temps complet par des personnes en chômage depuis plusieurs semaines. La formation ne doit pas dépasser 52 semaines et doit être donnée à un rythme hebdomadaire minimal de 25 heures d'enseignement.

Quelques programmes spéciaux s'adressant à des «clientèles particulières» sont aussi offerts grâce à cette option de l'accord Canada-Québec, mais il s'agit d'une partie assez minime du budget consacré aux Achats directs (9,6 %). Au collégial, ce sont les programmes *Accès aux carrières technologiques* et *Formation préparatoire à la formation technologique*. Ces deux programmes spéciaux comprennent une partie de formation générale; autrement, les Achats directs ne financent au collégial que de la formation professionnelle.

On peut voir au tableau 8 quelles sont les différentes enveloppes budgétaires comprises dans l'enveloppe globale pour les Achats directs.

La planification de la formation offerte grâce à cette mesure repose sur un processus principalement régional, mais qui a aussi son pendant au plan national. Elle fait intervenir de nombreux organismes et personnes et comprend plusieurs étapes au cours desquelles se font notamment la répartition des sommes entre les régions, l'estimation et la pondération des

**TABLEAU 8**
**Enveloppes budgétaires comprises dans l'enveloppe globale allouée aux Achats directs**
**Budget approuvé pour 1989-1990**

| Enveloppes | Coûts variables en millions $ | Remarques |
|---|---|---|
| Formation professionnelle | 31,2 | Formation professionnelle donnée dans les collèges et dans les commissions scolaires |
| Formation générale | 6,5 | Cours de niveau secondaire |
| Autochtones | 2,0 | Formation professionnelle et générale pour les autochtones |
| Clientèles particulières | 4,9 | Au collégial, on donne *Accès aux carrières technologiques* et *Formation préparatoire à la formation technologique* |
| Immigrants | 6,5 | Formation linguistique donnée par le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration |
| TOTAL DES COÛTS VARIABLES | 51,1 | |
| COÛTS DE BASE | 33,9 | |
| BUDGET GLOBAL POUR LES ACHATS DIRECTS | 85,1 | |

Source : Données fournies par la DGEC.

46. On trouvera à l'annexe B la liste des programmes de la Planification de l'emploi et leurs objectifs.

besoins, le choix des programmes qui seront financés et la détermination des priorités parmi ceux-ci, de même que le choix des établissements qui offriront les programmes.

L'estimation des besoins se fait par les CFP et le fédéral (Emploi et Immigration Canada). La participation des cégeps intervient plus tard dans le processus, au moment du choix des programmes qui répondront aux besoins déjà identifiés et des priorités dans la liste des programmes. Ce sont les représentants du collégial en région (RCR) et les répondants régionaux du MEQ qui assurent la participation des réseaux d'éducation. Ce sont eux qui, notamment, choisissent les établissements d'enseignement qui offriront les programmes financés. Tout le travail de planification aboutit à un document, l'*Annexe des Achats directs*, qui précise la liste des cours financés dans chaque région et les établissements qui les offriront.

Depuis le début de l'accord, le réseau collégial reçoit près du tiers du budget consacré aux Achats directs, le reste allant aux commissions scolaires. Cette répartition s'explique notamment par le fait que plusieurs mesures comprises dans ce volet de l'accord s'adressent peu au réseau collégial. Dans le volet *Formation professionnelle*, pour lequel est réservée la plus importante portion du budget des Achats directs, le collégial est plus actif et s'approprie environ 45 % des montants dépensés.

Ce sont les centres d'emploi du Canada qui s'occupent de la sélection des candidats et des candidates. En raison des objectifs de la Planification de l'emploi, la clientèle est surtout composée d'adultes qui, au moment de s'inscrire, étaient en chômage depuis au moins 24 des 30 dernières semaines. Les programmes sont réservés à cette clientèle, sauf lorsque la profession visée s'exerce dans un secteur en pénurie de main-d'œuvre : dans ce cas, le critère du chômage ne s'applique pas. Les candidats doivent aussi, pour être admis, ne pas avoir fréquenté l'école depuis 12 mois et répondre aux conditions d'admission établies par le MESS.

La formation offerte grâce aux Achats directs est financée totalement par le gouvernement fédéral. Il n'y a pas de frais d'inscription, et des allocations de participation ou des prestations d'assurance-chômage sont versées aux participants.

### 2.3.3 L'option Formation sur mesure en établissement

L'accord Canada-Québec prévoit l'achat d'activités de formation sur mesure en établissement. La formation sur mesure y est définie comme :

> un type de formation [...] qui permet de concevoir et d'organiser des activités de formation fondées sur un diagnostic précis des besoins de formation liés à une situation spécifique, sur l'adaptation ou l'élaboration d'un programme de formation en fonction du diagnostic établi et sur le réinvestissement des apprentissages dans la situation[47].

La FME comprend deux volets : le volet ***emploi*** et le volet ***employabilité***. Ce dernier volet s'est ajouté, un an après le début de l'application de l'accord, à la suite d'une décision du fédéral selon laquelle une partie de l'argent destiné à la FME-emploi irait désormais à des activités s'adressant aux bénéficiaires de l'aide sociale. On a donc retiré une portion de l'argent voué à la main-d'œuvre active pour la consacrer à cette clientèle[48]. Le volet ***employabilité*** se traduit par des activités d'intégration ou de préparation à la formation professionnelle qu'on offre selon l'approche «formation sur mesure» et auxquelles on ajoute des programmes standardisés de formation professionnelle. En fait, il n'y a qu'une petite partie des activités de ce programme qui est véritablement de la formation sur mesure. Le volet ***employabilité*** touche moins le réseau collégial que celui des commissions scolaires, bien que les cégeps participent de plus en plus à l'application de cette mesure. Ainsi, en décembre 1990, le réseau collégial et les commissions scolaires étaient respectivement responsables de 34 % et 66 % du budget engagé en FME-employabilité au cours de l'année. En décembre de l'année précédente, la répartition était la suivante : 13,6 % pour le collégial et 86,4 % pour le secondaire.

Cependant, même si les cégeps sont plus actifs en ***employabilité***, leurs interventions restent très concentrées dans le volet ***emploi*** : en décembre 1990,

47. Accord Canada-Québec, *op. cit.*, p. 11.
48. Les sommes réservées au volet ***employabilité*** varient d'une année à l'autre et même en cours d'année. En 1989-1990, par exemple, 39,8 millions $ étaient destinés (non nécessairement dépensés) au volet ***emploi*** et 17,0 millions $ au volet ***employabilité***, ce qui représente respectivement 70,1 % et 29,9 % du budget.

seulement 16,9 % du budget engagé au collégial en FME l'était dans le volet *employabilité* alors que 83,1 % du budget concernait le volet *emploi*. En FME-emploi, les cégeps s'approprient de 55 % à 60 % des sommes.

La formation dispensée en FME doit s'inscrire dans le cadre des objectifs de l'un ou l'autre des programmes de la Planification de l'emploi. Dans le cas du volet *emploi*, on exigera, par exemple, que les tâches des candidats et des candidates soient affectées par des changements technologiques ou des changements de marché. Notons aussi que, à la suite d'une décision du fédéral prise en 1988, les activités de formation sur mesure admissibles au financement doivent durer un minimum de 80 heures et le nombre minimal de stagiaires par projet ne doit pas être en deçà de quatre.

Selon les règles officielles, le processus de planification des interventions en FME débute par l'identification, dans chaque région, de secteurs d'activités prioritaires. C'est un comité conjoint composé de représentants des trois ministères québécois (MEQ, MESS, MMSRFP) et du fédéral qui supervise ce travail. Les CFP ont théoriquement la responsabilité du recrutement de la clientèle. Elles préparent ensuite un devis qu'elles soumettent à l'établissement désigné. Ce dernier élabore un projet d'intervention, auquel la CFP donne suite en préparant un contrat qu'elle soumet au fédéral. En définitive, c'est le fédéral qui décide s'il finance ou non le projet. Le financement se fait à la pièce. Ce sont les représentants du collégial en région (RCR) et les répondants régionaux du MEQ qui, normalement, choisissent l'ordre d'enseignement et l'établissement.

Au cours des premières années de l'application de la FME, des sommes importantes réservées à cette mesure n'étaient pas dépensées chaque année (tant dans le volet emploi qu'en employabilité) et devaient retourner au Fonds consolidé du gouvernement du Canada[49]. Attribuable aux difficultés d'implantation du programme, ce problème semble se résorber puisqu'en décembre 1990, 93 % du budget prévu en FME pour l'année 1990-1991 était déjà engagé.

▼ ▼ ▼

Pour aider à comprendre le portrait d'ensemble, le tableau 9 (page 27) présente une liste des principales sources de financement du secteur de l'éducation des adultes et des règles officielles qui les accompagnent.

## CONCLUSION

L'action des cégeps en éducation des adultes trouve d'abord ses assises dans la législation et la réglementation propre au réseau collégial. Ainsi les cégeps y puisent-ils des principes d'organisation et des objectifs qui viennent orienter leurs interventions et circonscrire leur mission. Mais, bien que le régime pédagogique ait été modifié en 1984 de manière à mieux tenir compte du contexte d'éducation permanente, il faut reconnaître que le cadre réglementaire et législatif reste peu précis en ce qui concerne l'éducation des adultes.

L'énoncé d'orientation gouvernemental sur l'éducation des adultes, adopté en 1984, est certes une pièce majeure et beaucoup plus explicite du cadre d'action des cégeps en éducation des adultes. Destiné à identifier les principes devant guider les interventions gouvernementales dans ce secteur et à décider d'un cadre organisationnel supportant les intentions du gouvernement, l'énoncé comporte cependant des ambiguïtés qui en limitent l'utilité. De plus, malgré son titre, le document gouvernemental est beaucoup plus un énoncé d'orientation qu'un plan d'action en éducation des adultes : il reste vague quant à la façon de mettre en œuvre les orientations mises de l'avant.

Dans ce contexte, la structure complexe du financement, la répartition effective des pouvoirs entre le réseau de la main-d'œuvre et les réseaux d'éducation, les sommes consacrées à l'éducation des adultes et le choix des mesures de formation de la main-d'œuvre, constituent des éléments qui, s'ils ne sont pas les plus déterminants, du moins influencent-ils largement l'action des cégeps en éducation des adultes.

Dans la partie suivante, on verra quels services sont offerts aux adultes dans les cégeps et, par la suite, on examinera les conditions qui influencent l'action des cégeps dans ce secteur.

49. L'argent non dépensé ne peut être ajouté au budget de l'année suivante.

## TABLEAU 9
### Information sur chacune des principales sources de financement

| Sources | Règles officielles |
|---|---|
| DGEC- enveloppe normalisée pour la formation | Cours crédités des Cahiers de l'enseignement collégial; formation générale et professionnelle; temps partiel; frais d'inscription variables pour les étudiants. |
| Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre | Cours de formation professionnelle; temps partiel; financement cours par cours; frais d'inscription maximum de 1 $ par heure de cours; clientèle en emploi ou en recherche d'emploi; priorité aux besoins liés aux changements technologiques ou aux changements de marché; secteurs de formation identifiés dans un plan régional; 30 % du budget réservé à des besoins ponctuels non inscrits dans le plan régional et identifiés en cours d'année. |
| Achats directs | Programmes à temps plein de formation professionnelle: AEC, CEC, DPEC, programmes-maison; chômeurs ayant accumulé 24 semaines de chômage au cours des 30 dernières semaines; priorité accordée aux besoins liés au développement technologique; besoins identifiés dans un plan régional; aucun frais; allocation de subsistance. |
| FME-emploi | Formation sur mesure; emplois touchés par des changements technologiques; travailleurs en emploi et personnes sans emploi ayant une possibilité d'emploi au terme de leur formation; 80 heures de formation minimum; minimum de quatre stagiaires par projet. |
| FME-employabilité | Programmes à temps plein de formation professionnelle (AEC ou autres) incluant des activités d'appoint; bénéficiaires de l'aide sociale uniquement. |

# FORMULES DE FINANCEMENT

DGEC

Financement en heures-élèves

$ = heures X élèves X tarif horaire

VS

MMSRFP

Financement en heures-groupes

$ = heures X tarif horaire

# ALLOCATION NORMALISÉE 1990-1991

## ÉDUCATION DES ADULTES
## ENCADREMENT

(basé sur les heures "financées" et réalisées par la DGEC et le MMSR)

**COLLÈGE: Sainte-Foy**

1991-1992 FIXE = 250 000 $

**DÉTAIL DES CALCULS:**

**Allocation normalisée (encadrement) = constante de normalisation x $\sqrt{\text{(volume de référence x RA) x TPHO}}$**

**Volume de référence = volume admis 1990-1991 DGEC + volume admis 1990-1991 MMSR**

où:

**Volume admis 1990-1991 DGEC =** moyenne des heures-élèves réalisées financées DGEC des 3 dernières années (1987-1988, 1988-1989 et 1989-1990); pour 1989-1990, les heures réalisées n'étant pas connues, on utilise le volume admis 1989-1990.

**Volume admis 1990-1991 MMSR =** moyenne des heures élèves réalisées financées MMSR des 3 meilleures des 4 dernières années (1985-1986, 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989).

| | Volume réalisé | | | | Volume admis | Volume de référence DGEC + MMSR | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1985-1986 | 1986-1987 | 1987-1988 | 1988-1989 | 1989-1990 (1) | | |
| Volume d'activités DGEC | | | 194 610 | 182 100 | 202 074 | 192 928 | (volume admis 1990-91 DGEC) |
| Volume d'activités MMSR | 211 773 | 206 940 | 187 698 | 146 246 | | 202 137 | (volume admis 1990-91 MMSR) |
| | | | | | **Volume de référence DGEC + MMSR** | **395 065** | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **RA** | = | Facteur tenant compte du territoire desservi par le collège: | 1,000 |
| **TPHO** | = | Facteur de pondération historique propre au collège: | 1,000 |
| **Constante** | = | Constante de normalisation établie annuellement qui permet de contenir les allocations accordées à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire disponible: | 387,760 |

**ALLOCATION NORMALISÉE 1990-1991 POUR L'ENCADREMENT (en milliers $):** **243,7 $**

Ce calcul est basé sur les heures "financées" et réalisées par la DGEC et le MMSR.

$$387{,}760 \times \sqrt{395\ 065 \times 1{,}000 \times 1{,}000} = 243{,}7\ \$$$

(1) Le volume admis 1989-1990 est la moyenne obtenue en 1989-1990 (soit la moyenne des heures réalisées en 1986-1987 et 1987-1988 et du volume admis 1988-1989).

# ALLOCATION NORMALISÉE 1990-1991

## ÉDUCATION DES ADULTES
## FORMATION

(basée sur les heures réalisées en 1988-1989 admissibles à la gratuité, "financées" par la DGEC et "autofinancées")

## COLLÈGE: Sainte-Foy

**DÉTAIL DES CALCULS**

**ALLOCATION NORMALISÉE** = Allocation de base (A) + supplément territorial (B) + supplément pour volume d'activités (C)

**(A) Allocation de base** = [volume d'heures-élèves réalisées 1988-1989 + volume minimum de base)(1) x taux horaire de la catégorie correspondante

Volume d'heures-élèves pondérées réalisées en 1988-1989: (basé sur les heures réalisées en 1988-1989 admissibles à la gratuité, "financées par la DGEC et "autofinancées")

| | A | B | C | D | E | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Volume d'heures-élèves réalisées en 1988-1989 | 95 130 | 26 925 | 33 750 | 26 550 | 8 655 | 191 010 | |
| Facteur de pondération du volume d'activités (applicable à chaque catégorie): 0,657 | | | | | | | |
| Volume d'heures-élèves 1988-1989 pondérées | 62 500 | 17 690 | 22 174 | 17 443 | 5 686 | 125 493 | |
| Plus: Volume de base | 4 712 | 1 942 | 1 917 | 943 | 622 | 10 136 | |
| Volume d'heures-élèves admissible | 67 212 | 19 632 | 24 091 | 18 386 | 6 308 | 135 629 | |
| Multiplié par: taux horaire 1990-1991 (3) | 1,88 $ | 2,34 $ | 2,59 $ | 2,99 $ | 4,11 $ | | |
| **Allocation de base** | 126 359 $ | 45 939 $ | 62 396 $ | 54 974 $ | 25 926 $ | | 315,6 $ |

**(B) Supplément territorial** = Allocation de base x T (où "T" est un facteur de majoration tenant compte du territoire desservi par le collège, soit ratio d'ajustement (RA) moins 1,000) (si le RA = 1,000 pour un collège, il s'ensuit que ce collège ne reçoit pas de supplément territorial).

= 315,6 $ x (1,000 - 1,000) = 0,0 $

**(C) Supplément pour volume d'activités**
= (allocation de base + supplément territorial) x V (où "V" est un pourcentage qui diminue lorsque le volume augmente)

= (315,6 $ + 0,0 $) x 0,22 = 69,4 $

**ALLOCATION NORMALISÉE 1990-1991 POUR LA FORMATION (en milliers $):** 385,0 $

Ce calcul est basé sur les heures réalisées en 1988-1989 admissibles à la gratuité, "financées" par la DGEC et "autofinancées".

(1) Appelé communément volume admis.

DGEC - DRMF - SAR - 25 avril 1990

APPENDICE 1

| LISTE DES DISCIPLINES ADMISSIBLES AU FINANCEMENT DE LA DGEC SELON LES TAUX HORAIRES DE LA REGLE BUDGÉTAIRE | | | | |
|---|---|---|---|---|
| DISCIPLINES/CATÉGORIE DE TAUX HORAIRE | | | | |
| A | B | C | D | E |
| 201 - 320<br>330 - 332<br>340 - 345<br>350 - 360<br>370 - 371<br>381 - 383<br>385 - 387<br>401 - 410<br>415 - 550<br>601 - 603 | 101 - 171<br>202 - 203<br>205 - 242<br>310 - 384<br>530 - 602<br>604 - 607<br>608 - 609<br>610 - 611<br>612 - 613<br>614 - 615<br>616 - 620<br>913 - 953<br>956 - 983<br>986 | 322 - 351<br>352 - 353<br>354 - 386<br>388 - 393<br>394 - 412<br>414 - 420<br>430 - 510<br>511 - 520 | 107 - 110<br>111 - 112<br>120 - 130<br>140 - 141<br>142 - 144<br>145 - 147<br>150 - 152<br>153 - 154<br>155 - 180<br>181 - 190<br>221 - 222<br>223 - 230<br>233 - 243<br>247 - 260<br>262 - 265<br>311 - 391<br>411 - 413<br>560 - 589<br>911 - 915<br>951 - 954<br>955 - 981<br>984 - 985 | 160 - 210<br>211 - 231<br>232 - 241<br>244 - 248<br>251 - 270<br>271 - 272<br>280 - 285<br>551 - 561<br>570 -571<br>573 - 581<br>952 - 982 |

**Formation des adultes**
**Paramètres utilisés pour le calcul des allocations normalisées**

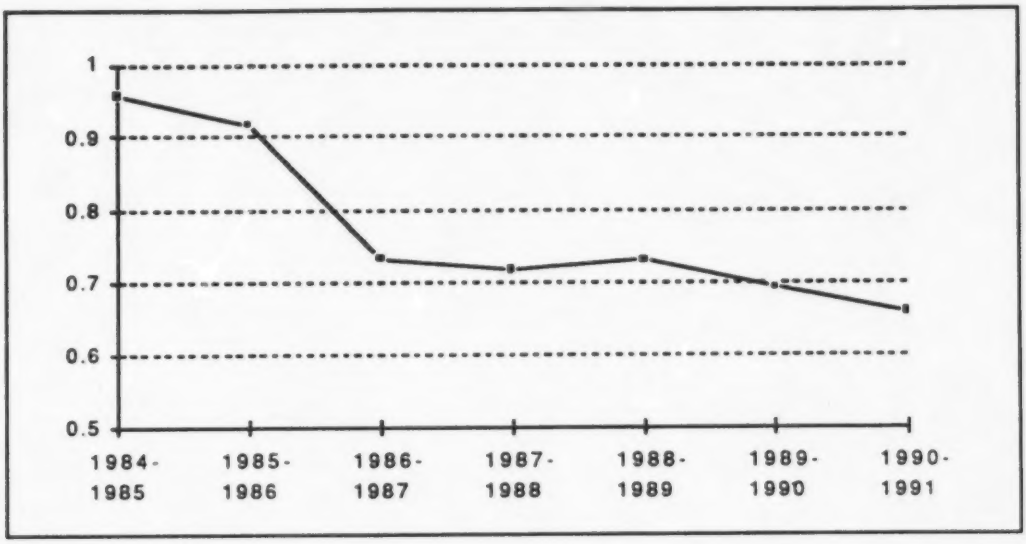
**Facteurs de territoire et facteurs historiques**

| | Facteur de territoire RA | Facteur historique TPHO |
|---|---|---|
| Abitibi-Témiscamingue | 1,250 | 1,040 |
| Ahuntsic | 1,000 | 1,000 |
| Alma | 1,100 | 1,089 |
| André-Laurendeau | 1,000 | 1,000 |
| Baie-Comeau | 1,225 | 1,410 |
| Beauce-Appalaches | 1,075 | 1,070 |
| Bois-de-Boulogne | 1,000 | 1,088 |
| Champlain | | |
| Lennoxville | 1,100 | 1,347 |
| St-Lambert-Longueuil | 1,000 | 1,000 |
| St. Lawrence | | |
| Chicoutimi | 1,100 | 1,109 |
| Dawson | 1,000 | 1,000 |
| Drummondville | 1,075 | 1,426 |
| Edouard-Montpetit | 1,000 | 1,467 |
| François-Xavier-Garneau | 1,000 | 1,000 |
| Gaspésie et des Iles | 1,250 | 2,010 |
| Granby | 1,050 | 1,334 |
| Heritage | 1,125 | 1,028 |
| John Abbott | 1,000 | 1,000 |
| Joliette | 1,050 | 1,033 |
| Jonquière | 1,100 | 1,020 |
| La Pocatière | 1,100 | 1,286 |
| Lévis-Lauzon | 1,075 | 1,008 |
| Limoilou | 1,000 | 1,035 |
| Lionel-Groulx | 1,050 | 1,000 |
| Maisonneuve | 1,000 | 1,014 |
| Matane | 1,175 | 1,225 |
| Montmorency | 1,000 | 1,011 |
| Outaouais | 1,125 | 1,028 |
| Région de l'Amiante | 1,075 | 1,071 |
| Rimouski | 1,125 | 1,820 |
| Rivière-du-Loup | 1,100 | 1,131 |
| Rosemont | 1,000 | 1,000 |
| Sainte-Foy | 1,000 | 1,000 |
| Saint-Félicien | 1,200 | 1,645 |
| Saint-Hyacinthe | 1,050 | 1,000 |
| Saint-Jean-sur-Richelieu | 1,050 | 1,000 |
| Saint-Jérôme | 1,050 | 1,000 |
| Saint-Laurent | 1,000 | 1,013 |
| Sept-Iles | 1,250 | 1,558 |
| Shawinigan | 1,100 | 1,024 |
| Sherbrooke | 1,100 | 1,000 |
| Sorel-Tracy | 1,075 | 1,248 |
| Trois-Rivières | 1,075 | 1,059 |
| Valleyfield | 1,050 | 1,000 |
| Vanier | 1,000 | 1,000 |
| Victoriaville | 1,075 | 1,248 |
| Vieux-Montréal | 1,000 | 1,037 |

**Pourcentage de majoration en fonction du volume d'activité admis**

| Heures-élèves de | | Pourcentage à de majoration |
|---|---|---|
| 0 | 10983 | 47% |
| 10984 | 13568 | 46% |
| 13569 | 16211 | 45% |
| 16212 | 18913 | 44% |
| 18914 | 21679 | 43% |
| 21680 | 24510 | 42% |
| 24511 | 27410 | 41% |
| 27411 | 30383 | 40% |
| 30384 | 33432 | 39% |
| 33433 | 36561 | 38% |
| 36562 | 39775 | 37% |
| 39776 | 43078 | 36% |
| 43079 | 46476 | 35% |
| 46477 | 49973 | 34% |
| 49974 | 53577 | 33% |
| 53578 | 57293 | 32% |
| 57294 | 61129 | 31% |
| 61130 | 65093 | 30% |
| 65094 | 69194 | 29% |
| 69195 | 73441 | 28% |
| 73442 | 77845 | 27% |
| 77846 | 84419 | 26% |
| 84420 | 94688 | 25% |
| 94689 | 109158 | 24% |
| 109159 | 124257 | 23% |
| 124258 | 140042 | 22% |
| 140043 | 156580 | 21% |
| 156581 | 173945 | 20% |
| 173946 | 192224 | 19% |
| 192225 | 211519 | 18% |
| 211520 | 231949 | 17% |
| 231950 | 253658 | 16% |
| 253659 | 276815 | 15% |
| 276816 | 301627 | 14% |
| 301628 | 328349 | 13% |
| 328350 | 357301 | 12% |
| 357302 | 388889 | 11% |
| 388890 | 423640 | 10% |
| 423641 | 462260 | 9% |
| 462261 | 505719 | 8% |
| 505720 | 555407 | 7% |
| 555408 | 613412 | 6% |
| 613413 | 683089 | 5% |
| 683090 | 770351 | 4% |
| 770352 | 887182 | 3% |
| 887183 | 1064552 | 2% |
| 1064553 | 1446015 | 1% |
| 1446016 et plus | | 0% |

**Facteur de pondération fixé en fonction du budget de la DGEC pour l'année courante et des activités réalisées deux ans auparavant.**



# AT = FABES

## ENCADREMENT SCOLAIRE 1991-1992

Page


1. Allocation 91-92, modèle antérieur ..... 3

2. Allocation 91-92, modèle FABES ..... 5

3. Écart allocation 91-92 ..... 6

4. Modèle de transition ..... 8

5. O1.E.Ad.:
   - détail des calculs pour l'encadrement ..... 1
   - ancien modèle ..... 2
   - nouveau modèle ..... 3

DRMF
91-05-08

**Allocation 9192, modèle antérieur**

| Collèges | Enseignants Gr. 1 | R. gén., R. part., M.pav. Gr. 2 | Labos Gr. 3 | SEGME Gr. 4 | Éloign. Gr. 5 | Demandes addition. Gr. 6 | Éc. spéc., c. éloi.,MArts Gr. 7 | Sect. engl., corr. client. Gr. 8 | C.conv.AP Gr. 9 | Alloc. spéc. ens. rég. Gr. 10 | Dotte c. ter. MESS,c. été Gr. 11 | Encadr. aux adultes Gr. 12 | Formation aux adultes Gr. 13 | Alloc. spéc. aux adultes Gr. 14 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 10 286,4 | 3 075,2 | 868,5 | 1 316,4 | 204,4 | 89,2 | 1 091,6 | | 255,2 | 5,8 | 64,1 | 322,6 | 420,4 | | 17 999,8 |
| AHU | 22 137,4 | 5 821,8 | 2 014,0 | 2 663,2 | | 61,3 | | | 385,1 | 7,9 | 356,3 | 345,3 | 820,0 | | 34 612,3 |
| ALM | 5 677,6 | 2 091,1 | 679,4 | 960,9 | 43,3 | 67,3 | | | 160,5 | 4,9 | 28 5 | 210,4 | 325,9 | | 10 249,8 |
| AND | 7 833,1 | 2 776,4 | 880,2 | 1 968,8 | | 342,6 | | | 223,2 | 5,6 | 76,2 | 274,7 | 407,8 | | 14 788,6 |
| BAI | 4 968,0 | 1 991,0 | 593,8 | 943,8 | 81,0 | 31,3 | | | 156,3 | 4,8 | 26,0 | 249,3 | 196,3 | | 9 261,6 |
| BEA | 3 713,9 | 1 960,2 | 540,6 | 506,4 | 7,3 | 19,8 | | | 133,1 | 4,7 | 35,3 | 135,7 | 128,6 | | 7 185,6 |
| BOI | 11 249,3 | 3 336,3 | 488,5 | 1 675,9 | | 23,9 | | | 220,6 | 6,0 | 166,4 | 321,2 | 434,0 | | 17 922,1 |
| CHA | 15 525,2 | 6 966,5 | 1 279,2 | 2 048,2 | 13,3 | 1 594,8 | | | 381,9 | 9,1 | 124,9 | 442,8 | 808,2 | | 29 194,1 |
| CHAlem | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlew | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlen | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHI | 13 207,3 | 3 523,5 | 1 455,9 | 2 002,3 | 70,9 | 122,3 | 2 345,1 | | 346,6 | 6,1 | 291,5 | 272,8 | 319,5 | | 23 983,8 |
| DAW | 24 880,8 | 7 420,0 | 2 210,5 | 3 587,4 | | 1 022,8 | | | 474,5 | 8,9 | 626,3 | 357,4 | 1 222,9 | | 41 811,5 |
| DRU | 7 193,4 | 2 298,3 | 665,9 | 837,8 | | 11,8 | | | 162,0 | 5,2 | 39,2 | 230,3 | 211,6 | | 11 655,5 |
| EDO | 26 674,5 | 6 737,4 | 710,7 | 3 546,0 | | 406,6 | 813,7 | | 487,7 | 8,8 | 164,4 | 472,0 | 355,9 | | 42 077,7 |
| FEL | 5 261,4 | 2 030,8 | 355,8 | 524,3 | 135,8 | 154,7 | 198,0 | | 162,7 | 4,8 | 24,4 | 289,7 | 266,5 | | 9 408,9 |
| FOY | 22 997,4 | 6 086,1 | 2 062,9 | 2 413,1 | | 438,2 | | | 384,3 | 8,2 | 663,0 | 260,7 | 378,1 | | 35 692,0 |
| FRA | 17 475,1 | 4 709,8 | 984,1 | 1 971,8 | | 208,2 | | | 269,9 | 7,1 | 188,1 | 270,9 | 429,8 | | 26 534,8 |
| GAS | 8 653,1 | 2 268,2 | 720,0 | 1 384,1 | 165,5 | 123,7 | 1 747,5 | 67,5 | 329,2 | 5,1 | 47,4 | 493,5 | 347,9 | | 16 352,7 |
| GRA | 5 613,2 | 2 162,9 | 448,2 | 652,9 | 5,1 | 19,0 | | | 145,8 | 5,0 | 38,4 | 266,7 | 244,7 | | 9 601,9 |
| HER | 4 215,8 | 1 856,6 | 389,1 | 403,1 | 33,3 | 4,3 | | | 121,6 | 4,7 | 21,3 | 114,9 | 157,3 | | 7 322,0 |
| HYA | 8 132,4 | 2 595,1 | 1 174,6 | 1 574,9 | | 238,6 | | | 213,3 | 5,5 | 190,5 | 252,7 | 416,1 | | 14 793,7 |
| JEA | 9 370,8 | 2 805,5 | 987,7 | 1 679,4 | 3,5 | 94,6 | | | 217,6 | 5,6 | 176 4 | 253,8 | 289,3 | | 15 884,2 |
| JER | 12 104,8 | 3 608,3 | 1 373,7 | 2 048,2 | 18,4 | 124,5 | 229,6 | | 277,8 | 6,1 | 290,1 | 289,0 | 400,3 | | 20 770,8 |
| JOH | 18 395,2 | 5 177,6 | 1 578,6 | 3 491,7 | 6,7 | 93,5 | | | 372,7 | 7,6 | 118,3 | 212,7 | 337,1 | | 29 791,7 |
| JOL | 7 956,1 | 2 502,7 | 642,5 | 1 586,3 | 6,0 | 66,0 | | | 194,0 | 5,4 | 87 5 | 271,5 | 267,0 | | 13 585,0 |
| JON | 15 091,3 | 3 701,3 | 1 589,8 | 2 497,1 | 76,5 | 42,4 | | | 294,9 | 6,3 | 105,7 | 226,2 | 514,5 | | 24 146,0 |
| LAP | 6 206,4 | 2 076,6 | 614,9 | 1 506,6 | 20,3 | 527,6 | | | 177,1 | 4,9 | 38,1 | 275,7 | 179,6 | | 11 627,8 |
| LAU | 13 943,0 | 3 885,2 | 1 232,2 | 2 158,6 | | 57,3 | | | 276,0 | 6,4 | 189,8 | 236,8 | 508,7 | | 22 494,0 |
| LEV | 13 636,4 | 3 845,4 | 1 451,6 | 2 223,9 | 9,4 | 75,8 | | | 264,5 | 6,4 | 88,0 | 242,7 | 171,8 | | 22 235,7 |
| LIM | 20 583,8 | 5 600,6 | 2 353,7 | 2 436,3 | | 999,0 | 538,0 | | 397,4 | 7,9 | 193,8 | 291,3 | 451,1 | | 33 854,9 |
| LIO | 10 701,0 | 3 278,6 | 1 222,9 | 2 236,5 | 8,5 | 227,1 | | | 259,5 | 5,9 | 43,8 | 262,1 | 379,7 | | 18 625,6 |
| MAI | 17 624,7 | 5 263,7 | 1 103,4 | 2 323,6 | | 54,8 | | | 324,4 | 7,6 | 225,1 | 279,8 | 371,7 | | 27 598,6 |
| MAT | 4 453,2 | 1 872,7 | 642,4 | 857,9 | 71,1 | 56,9 | | | 151,4 | 4,6 | 18,6 | 263,2 | 256,6 | | 8 648,6 |
| MON | 15 695,2 | 4 663,2 | 689,2 | 3 598,1 | 5,3 | 14,4 | | | 339,1 | 7,0 | 101,6 | 285,3 | 609,5 | | 26 207,9 |
| OUT | 14 483,7 | 3 933,6 | 1 269,2 | 1 556,4 | 73,9 | 256,9 | 797,1 | | 289,8 | 6,4 | 82,7 | 284,4 | 373,0 | | 23 426,1 |
| REQ | 6 439,3 | 2 202,1 | 863,9 | 1 171,9 | 8,3 | 36,4 | | | 175,9 | 5,0 | 50,0 | 209,6 | 304,0 | | 11 465,8 |
| RIM | 15 147,2 | 3 485,7 | 1 439,3 | 2 287,9 | 97,7 | 165,9 | 2 036,6 | | 357,7 | 6,1 | 385,0 | 661,2 | 277,5 | | 26 346,9 |
| RIV | 6 495,6 | 2 210,7 | 863,1 | 1 461,0 | 38,8 | 10,2 | | | 188,4 | 5,1 | 64,2 | 239,6 | 324,9 | | 11 926,6 |
| ROS | 8 926,8 | 3 541,1 | 991,2 | 1 818,4 | 4,4 | 20,7 | | | 248,5 | 1 044,0 | 257,9 | 318,2 | 587,5 | | 17 758,7 |
| SEP | 3 406,2 | 1 867,6 | 368,1 | 719,1 | 163,7 | 53,5 | | 67,5 | 359,4 | 4,6 | 15,5 | 279,3 | 185,1 | | 7 519,6 |
| SHA | 6 492,8 | 2 156,3 | 1 014,0 | 1 706,5 | 8,3 | 14,9 | | | 198,2 | 5,0 | 145,1 | 251,6 | 276,0 | | 12 268,7 |
| SHE | 21 796,5 | 5 160,4 | 1 988,4 | 2 854,9 | 26,9 | 49,3 | | | 367,4 | 7,5 | 400,4 | 273,3 | 229,4 | | 33 154,4 |
| SOR | 4 999,7 | 2 151,8 | 649,0 | 888,5 | 2,6 | 26,1 | | | 158,4 | 5,0 | 29,5 | 229,0 | 180,4 | | 9 320,0 |
| TRO | 17 951,8 | 4 702,6 | 1 792,5 | 2 964,7 | 12,3 | 81,3 | | | 348,7 | 7,2 | 166,3 | 260,5 | 263,5 | | 28 551,2 |
| VAL | 6 913,1 | 2 370,5 | 617,2 | 1 605,9 | 10,7 | 28,5 | | | 189,0 | 5,3 | 54,1 | 252,3 | 357,7 | | 12 404,2 |
| VAN | 21 516,7 | 5 929,5 | 1 803,7 | 3 989,3 | | 138,8 | | | 424,7 | 8,1 | 251,4 | 333,6 | 780,5 | | 35 176,3 |
| VIC | 6 303,0 | 2 192,5 | 670,1 | 1 141,7 | 2,6 | 128,4 | 1 567,5 | | 221,3 | 5,0 | 43,2 | 267,9 | 458,9 | | 13 002,1 |
| VIE | 24 150,4 | 5 863,9 | 1 948,0 | 4 278,5 | | 425,1 | 789,0 | | 462,5 | 8,0 | 159,4 | 331,3 | 770,1 | | 39 186,2 |
| TOTAL | 556 699,8 | 165 776,9 | 52 236,2 | 88 090,6 | 1 435,8 | 8 650,3 | 12 153,7 | 135,0 | 12 589,8 | 1 322,2 | 6 953,7 | 13 165,3 | 17 996,7 | | 937 406,0 |

*DRMF*
*91-06-08*

**Allocation 9192, modèle FABES**

| Collèges | Enseignants Gr. 1 | R. gén., R. perf., M.pav. Gr. 2 | Labos Gr. 3 | SEGME Gr. 4 | Élnign. Gr. 5 | Demandes addition. Gr. 6 | Éc. spéc., c. éloi.,MArts Gr. 7 | Sect. angl., corr. client. Gr. 8 | C.conv.AP Gr. 9 | Alloc. spéc. ens. rég. Gr. 10 | Dette c. ter. MESS,c. été Gr. 11 | Encadr. aux adultes Gr. 12 | Formation aux adultes Gr. 13 | Alloc. spéc. aux adultes Gr. 14 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 10 266,4 | 3 230,7 | 774,5 | 1 765,3 | 238,4 | 8,6 | 1 091,6 | | 279,2 | 5,8 | 64,1 | 510,0 | 420,4 | | 18 675,0 |
| AHU | 22 137,4 | 5 406,8 | 2 605,8 | 2 792,0 | | 61,3 | | | 391,9 | 7,9 | 356,3 | 250,0 | 820,0 | | 34 829,2 |
| ALM | 5 677,6 | 2 334,2 | 334,9 | 1 010,2 | 50,5 | 58,8 | | | 161,0 | 4,9 | 28,5 | 270,0 | 325,9 | | 10 256,5 |
| AND | 7 833,1 | 2 955,9 | 625,6 | 1 633,8 | | 216,1 | | | 215,5 | 5,6 | 76,2 | 250,0 | 407,8 | | 14 419,6 |
| BAI | 4 988,0 | 2 173,3 | 398,4 | 945,2 | 133,3 | 2,5 | | | 158,7 | 4,8 | 26,0 | 280,0 | 196,3 | | 9 308,5 |
| BEA | 3 713,9 | 2 115,0 | 259,8 | 880,5 | 11,4 | 19,8 | | | 145,5 | 4,7 | 35,3 | 260,0 | 128,6 | | 7 574,5 |
| BOI | 11 249,3 | 3 378,6 | 999,4 | 1 692,7 | | 23,9 | | | 236,9 | 6,0 | 166,4 | 250,0 | 434,0 | | 18 437,2 |
| CHA | 15 525,2 | 6 649,1 | 992,4 | 2 053,8 | | 1 588,0 | | | 364,6 | 9,1 | 124,9 | 520,0 | 808,2 | | 28 635,1 |
| CHAlem | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlew | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlen | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHI | 13 207,3 | 3 622,2 | 1 371,8 | 2 617,3 | 46,5 | 252,2 | 1 920,9 | | 354,9 | 6,1 | 291,5 | 345,0 | 319,5 | | 24 355,2 |
| DAW | 24 880,8 | 7 311,2 | 2 247,0 | 3 409,6 | | 844,8 | | | 462,8 | 8,9 | 626,3 | 250,0 | 1 222,9 | | 41 264,3 |
| DRU | 7 193,4 | 2 650,2 | 511,3 | 736,6 | | 10,5 | | | 166,1 | 5,2 | 39,2 | 260,0 | 211,8 | | 11 784,1 |
| EDO | 26 674,5 | 6 239,2 | 3 644,0 | 3 475,2 | | 581,6 | 176,0 | | 483,8 | 8,8 | 164,4 | 325,0 | 355,9 | | 42 128,4 |
| FEL | 5 261,4 | 2 273,2 | 497,7 | 680,8 | 49,3 | 114,3 | 198,0 | | 178,7 | 4,8 | 24,4 | 325,0 | 266,5 | | 9 874,1 |
| FOY | 22 997,4 | 5 616,7 | 2 198,4 | 2 693,6 | | 333,1 | | | 382,2 | 8,2 | 663,0 | 250,0 | 378,1 | | 35 520,7 |
| FRA | 17 475,1 | 4 510,2 | 1 232,2 | 2 120,8 | | 304,5 | | | 295,6 | 7,1 | 188,1 | 250,0 | 429,8 | | 26 813,4 |
| GAS | 8 653,1 | 2 626,8 | 626,4 | 1 975,7 | 264,7 | 97,2 | 1 397,3 | 67,5 | 351,2 | 5,1 | 47,4 | 560,0 | 347,9 | | 17 020,3 |
| GRA | 5 613,2 | 2 446,7 | 382,8 | 870,3 | | 5,6 | | | 159,3 | 5,0 | 38,4 | 250,0 | 244,7 | | 10 016,0 |
| HER | 4 215,8 | 2 058,9 | 240,5 | 391,1 | 44,2 | 4,3 | | | 128,4 | 4,7 | 21,3 | 270,0 | 157,3 | | 7 536,5 |
| HYA | 8 132,4 | 2 838,2 | 828,0 | 1 479,3 | | 407,9 | | | 206,6 | 5,5 | 190,5 | 250,0 | 416,1 | | 14 754,5 |
| JEA | 9 370,8 | 2 999,0 | 877,0 | 1 615,2 | | 58,7 | | | 218,0 | 5,6 | 176,4 | 250,0 | 289,3 | | 15 860,0 |
| JER | 12 104,8 | 3 596,2 | 1 031,0 | 1 906,0 | 7,0 | 124,5 | 229,6 | | 261,3 | 6,1 | 290,1 | 295,0 | 400,3 | | 20 251,9 |
| JOH | 18 395,2 | 4 901,3 | 1 492,2 | 2 475,0 | | 540,1 | | | 328,5 | 7,6 | 118,3 | 250,0 | 337,1 | | 28 845,3 |
| JOL | 7 956,1 | 2 796,9 | 592,8 | 1 629,6 | | 37,6 | | | 202,5 | 5,4 | 87,5 | 250,0 | 267,0 | | 13 825,4 |
| JON | 15 091,3 | 3 729,9 | 2 090,5 | 2 752,0 | 47,9 | 16,7 | | | 321,1 | 6,3 | 105,7 | 270,0 | 514,5 | | 24 945,9 |
| LAP | 6 206,4 | 2 282,2 | 535,2 | 1 281,8 | 24,0 | 503,6 | | | 175,8 | 4,9 | 38,1 | 330,0 | 179,6 | | 11 561,6 |
| LAU | 13 943,0 | 3 796,4 | 1 231,9 | 2 256,0 | | 31,5 | | | 276,7 | 6,4 | 189,8 | 250,0 | 508,7 | | 22 490,4 |
| LEV | 13 836,4 | 3 848,4 | 1 594,9 | 2 146,3 | | 23,9 | | | 287,0 | 6,4 | 88,0 | 260,0 | 171,6 | | 22 262,9 |
| LIM | 20 563,8 | 6 347,8 | 2 167,3 | 2 874,0 | | 503,9 | 538,0 | | 430,2 | 7,9 | 193,8 | 295,0 | 451,1 | | 34 392,8 |
| LIO | 10 701,0 | 3 335,9 | 889,9 | 2 368,0 | | 217,0 | | | 254,1 | 5,9 | 43,8 | 250,0 | 379,7 | | 18 445,3 |
| MAI | 17 624,7 | 4 908,4 | 1 613,0 | 2 443,0 | | 229,8 | | | 331,7 | 7,6 | 225,1 | 250,0 | 371,7 | | 28 005,0 |
| MAT | 4 453,2 | 2 006,2 | 317,8 | 1 238,7 | 120,0 | 35,9 | | | 161,4 | 4,6 | 18,6 | 330,0 | 256,8 | | 8 943,0 |
| MON | 15 695,2 | 4 502,1 | 1 422,8 | 2 283,8 | | 4,1 | | | 306,9 | 7,0 | 101,6 | 250,0 | 609,5 | | 25 183,0 |
| OUT | 14 483,7 | 3 853,6 | 1 209,4 | 2 194,3 | 43,3 | 431,9 | 797,1 | | 305,9 | 6,4 | 82,7 | 330,0 | 373,0 | | 24 111,3 |
| REQ | 6 439,3 | 2 422,6 | 595,5 | 1 152,5 | | 9,7 | | | 175,1 | 5,0 | 50,0 | 260,0 | 304,0 | | 11 413,7 |
| RIM | 15 147,2 | 3 744,8 | 1 414,8 | 3 684,1 | 73,9 | 101,5 | 1 130,0 | | 374,2 | 6,1 | 385,0 | 465,0 | 277,5 | | 26 803,9 |
| RIV | 6 495,6 | 2 486,8 | 565,1 | 1 772,1 | 36,7 | 3,2 | | | 198,0 | 5,1 | 64,2 | 270,0 | 324,9 | | 12 223,7 |
| ROS | 8 926,8 | 3 424,2 | 799,1 | 1 713,9 | | 65,3 | | | 232,6 | 1 044,0 | 257,9 | 250,0 | 587,5 | | 17 301,3 |
| SEP | 3 406,2 | 2 001,0 | 235,1 | 609,2 | 245,4 | 37,5 | | 67,5 | 359,9 | 4,6 | 15,5 | 350,0 | 185,1 | | 7 517,0 |
| SHA | 6 492,8 | 2 411,8 | 615,8 | 1 503,1 | | 5,7 | | | 189,1 | 5,0 | 145,1 | 330,0 | 276,0 | | 11 974,4 |
| SHE | 21 798,5 | 5 027,8 | 1 970,3 | 2 903,7 | | 23,4 | | | 363,0 | 7,5 | 400,4 | 270,0 | 229,4 | | 32 991,8 |
| SOR | 4 999,7 | 2 434,1 | 501,8 | 865,6 | | 12,1 | | | 163,0 | 5,0 | 29,5 | 260,0 | 180,4 | | 9 451,2 |
| TRO | 17 951,6 | 4 560,8 | 1 886,5 | 2 617,1 | | 256,3 | | | 335,3 | 7,2 | 166,3 | 260,0 | 263,5 | | 28 304,6 |
| VAL | 8 913,1 | 2 890,7 | 644,7 | 1 651,3 | | 12,0 | | | 201,4 | 5,3 | 54,1 | 250,0 | 357,7 | | 12 780,3 |
| VAN | 21 516,7 | 5 492,6 | 1 954,0 | 2 681,4 | | 138,8 | | | 369,8 | 8,1 | 251,4 | 250,0 | 780,5 | | 33 443,3 |
| VIC | 6 303,0 | 2 477,9 | 484,3 | 1 626,6 | | 116,9 | 929,7 | | 223,7 | 5,0 | 43,2 | 395,0 | 458,9 | | 13 068,2 |
| VIE | 24 150,4 | 5 325,9 | 2 404,3 | 3 127,5 | | 419,4 | 789,0 | | 419,5 | 8,0 | 159,4 | 250,0 | 770,1 | | 37 823,5 |
| TOTAL | 556 699,8 | 167 842,2 | 51 907,5 | 88 797,4 | 1 438,5 | 8 896,0 | 9 197,2 | 135,0 | 12 588,6 | 1 322,2 | 6 953,7 | 13 645,0 | 17 996,7 | | 937 419,8 |

*DRMF*
**91-06-08**

**Allocation 9192, modèle FABES**

| Collèges | Enseignants Gr. 1 | R. gén., R. parl., M.pav. Gr. 2 | Labos Gr. 3 | SEGME Gr. 4 | Élnign. Gr. 5 | Demandes addition. Gr. 6 | Éc. spéc., c. éloi.,MArts Gr. 7 | Sect. angl., corr. client. Gr. 8 | C.conv.AP Gr. 9 | Alloc. spéc. ens. rég. Gr. 10 | Dette c. ler. MESS,c. été Gr. 11 | Encadr. aux adultes Gr. 12 | Formation aux adultes Gr. 13 | Alloc. spéc. aux adultes Gr. 14 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 10 286,4 | 3 230,7 | 774,5 | 1 765,3 | 238,4 | 8,6 | 1 091,6 | | 279,2 | 5,8 | 64,1 | 510,0 | 420,4 | | 18 675,0 |
| AHU | 22 137,4 | 5 406,8 | 2 605,6 | 2 792,0 | | 61,3 | | | 391,9 | 7,9 | 356,3 | 250,0 | 820,0 | | 34 829,2 |
| ALM | 5 677,6 | 2 334,2 | 334,9 | 1 010,2 | 50,5 | 58,8 | | | 161,0 | 4,9 | 28,5 | 270,0 | 325,9 | | 10 256,5 |
| AND | 7 833,1 | 2 955,9 | 625,6 | 1 833,8 | | 216,1 | | | 215,5 | 5,6 | 76,2 | 250,0 | 407,8 | | 14 419,6 |
| BAI | 4 988,0 | 2 173,3 | 398,4 | 945,2 | 133,3 | 2,5 | | | 158,7 | 4,8 | 26,0 | 280,0 | 196,3 | | 9 306,5 |
| BEA | 3 713,9 | 2 115,0 | 259,8 | 880,5 | 11,4 | 19,8 | | | 145,5 | 4,7 | 35,3 | 260,0 | 128,6 | | 7 574,5 |
| BOI | 11 249,3 | 3 378,6 | 999,4 | 1 692,7 | | 23,9 | | | 236,9 | 6,0 | 166,4 | 250,0 | 434,0 | | 18 437,2 |
| CHA | 15 525,2 | 6 649,1 | 992,4 | 2 053,6 | | 1 588,0 | | | 364,6 | 9,1 | 124,9 | 520,0 | 806,2 | | 28 635,1 |
| CHAlem | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlew | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlen | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHI | 13 207,3 | 3 622,2 | 1 371,8 | 2 617,3 | 46,5 | 252,2 | 1 920,9 | | 354,9 | 6,1 | 291,5 | 345,0 | 319,5 | | 24 355,2 |
| DAW | 24 660,8 | 7 311,2 | 2 247,0 | 3 409,6 | | 844,8 | | | 462,8 | 8,9 | 626,3 | 250,0 | 1 222,9 | | 41 264,3 |
| DRU | 7 193,4 | 2 650,2 | 511,3 | 736,6 | | 10,5 | | | 166,1 | 5,2 | 39,2 | 260,0 | 211,8 | | 11 784,1 |
| EDO | 26 674,5 | 6 239,2 | 3 644,0 | 3 475,2 | | 581,6 | 176,0 | | 483,8 | 8,8 | 164,4 | 325,0 | 355,9 | | 42 128,4 |
| FEL | 5 261,4 | 2 273,2 | 497,7 | 680,8 | 49,3 | 114,3 | 198,0 | | 178,7 | 4,8 | 24,4 | 325,0 | 266,5 | | 9 874,1 |
| FOY | 22 997,4 | 5 616,7 | 2 198,4 | 2 693,6 | | 333,1 | | | 382,2 | 8,2 | 663,0 | 250,0 | 378,1 | | 35 520,7 |
| FRA | 17 475,1 | 4 510,2 | 1 232,2 | 2 120,8 | | 304,5 | | | 295,6 | 7,1 | 188,1 | 250,0 | 429,8 | | 26 813,4 |
| GAS | 8 653,1 | 2 626,8 | 626,4 | 1 975,7 | 264,7 | 97,2 | 1 397,3 | 67,5 | 351,2 | 5,1 | 47,4 | 560,0 | 347,9 | | 17 020,3 |
| GRA | 5 613,2 | 2 446,7 | 382,8 | 870,3 | | 5,6 | | | 159,3 | 5,0 | 38,4 | 250,0 | 244,7 | | 10 016,0 |
| HER | 4 215,8 | 2 058,9 | 240,5 | 391,1 | 44,2 | 4,3 | | | 128,4 | 4,7 | 21,3 | 270,0 | 157,3 | | 7 536,5 |
| HYA | 8 132,4 | 2 636,2 | 828,0 | 1 479,3 | | 407,9 | | | 206,6 | 5,5 | 190,5 | 250,0 | 418,1 | | 14 754,5 |
| JEA | 9 370,8 | 2 999,0 | 877,0 | 1 615,2 | | 58,7 | | | 218,0 | 5,6 | 176,4 | 250,0 | 289,3 | | 15 860,0 |
| JER | 12 104,8 | 3 596,2 | 1 031,0 | 1 906,0 | 7,0 | 124,5 | 229,0 | | 261,3 | 6,1 | 290,1 | 295,0 | 400,3 | | 20 251,9 |
| JOH | 18 395,2 | 4 901,3 | 1 492,2 | 2 475,0 | | 540,1 | | | 328,5 | 7,6 | 118,3 | 250,0 | 337,1 | | 28 845,3 |
| JOL | 7 956,1 | 2 796,9 | 592,8 | 1 629,6 | | 37,6 | | | 202,5 | 5,4 | 87,5 | 250,0 | 267,0 | | 13 825,4 |
| JON | 15 091,3 | 3 729,9 | 2 090,5 | 2 752,0 | 47,9 | 16,7 | | | 321,1 | 6,3 | 105,7 | 270,0 | 514,5 | | 24 945,9 |
| LAP | 6 206,4 | 2 282,2 | 535,2 | 1 281,8 | 24,0 | 503,6 | | | 175,8 | 4,9 | 38,1 | 330,0 | 179,6 | | 11 561,6 |
| LAU | 13 943,0 | 3 796,4 | 1 231,9 | 2 256,0 | | 31,5 | | | 276,7 | 6,4 | 189,8 | 250,0 | 508,7 | | 22 490,4 |
| LEV | 13 836,4 | 3 848,4 | 1 594,9 | 2 146,3 | | 23,9 | | | 287,0 | 6,4 | 88,0 | 260,0 | 171,6 | | 22 262,9 |
| LIM | 20 583,8 | 6 347,8 | 2 167,3 | 2 874,0 | | 503,9 | 538,0 | | 430,2 | 7,9 | 193,8 | 295,0 | 451,1 | | 34 392,8 |
| LIO | 10 701,0 | 3 335,9 | 889,9 | 2 368,0 | | 217,0 | | | 254,1 | 5,9 | 43,8 | 250,0 | 379,7 | | 18 445,3 |
| MAI | 17 624,7 | 4 908,4 | 1 613,0 | 2 443,0 | | 229,8 | | | 331,7 | 7,6 | 225,1 | 250,0 | 371,7 | | 28 005,0 |
| MAT | 4 453,2 | 2 006,2 | 317,8 | 1 238,7 | 120,0 | 35,9 | | | 161,4 | 4,6 | 18,8 | 330,0 | 256,6 | | 8 943,0 |
| MON | 15 695,2 | 4 502,1 | 1 422,8 | 2 283,8 | | 4,1 | | | 306,9 | 7,0 | 101,6 | 250,0 | 609,5 | | 25 183,0 |
| OUT | 14 483,7 | 3 853,6 | 1 209,4 | 2 194,3 | 43,3 | 431,9 | 797,1 | | 305,9 | 6,4 | 82,7 | 330,0 | 373,0 | | 24 111,3 |
| REG | 6 439,3 | 2 422,6 | 595,5 | 1 152,5 | | 9,7 | | | 175,1 | 5,0 | 50,0 | 260,0 | 304,0 | | 11 413,7 |
| RIM | 15 147,2 | 3 744,8 | 1 414,6 | 3 684,1 | 73,9 | 101,5 | 1 130,0 | | 374,2 | 6,1 | 385,0 | 465,0 | 277,5 | | 26 803,9 |
| RIV | 6 495,8 | 2 486,8 | 565,1 | 1 772,1 | 38,7 | 3,2 | | | 198,0 | 5,1 | 64,2 | 270,0 | 324,9 | | 12 223,7 |
| ROS | 8 926,8 | 3 424,2 | 799,1 | 1 713,9 | | 65,3 | | | 232,6 | 1 044,0 | 257,9 | 250,0 | 587,5 | | 17 301,3 |
| SEP | 3 408,2 | 2 001,0 | 235,1 | 609,2 | 245,4 | 37,5 | | 67,5 | 359,9 | 4,6 | 15,5 | 350,0 | 185,1 | | 7 517,0 |
| SHA | 6 492,8 | 2 411,8 | 615,8 | 1 503,1 | | 5,7 | | | 189,1 | 5,0 | 145,1 | 330,0 | 276,0 | | 11 974,4 |
| SHE | 21 796,5 | 5 027,6 | 1 970,3 | 2 903,7 | | 23,4 | | | 363,0 | 7,5 | 400,4 | 270,0 | 229,4 | | 32 991,8 |
| SOR | 4 999,7 | 2 434,1 | 501,8 | 865,6 | | 12,1 | | | 163,0 | 5,0 | 29,5 | 260,0 | 180,4 | | 9 451,2 |
| TRO | 17 951,6 | 4 560,8 | 1 886,5 | 2 617,1 | | 256,3 | | | 335,3 | 7,2 | 166,3 | 260,0 | 263,5 | | 28 304,6 |
| VAL | 6 913,1 | 2 690,7 | 644,7 | 1 651,3 | | 12,0 | | | 201,4 | 5,3 | 54,1 | 250,0 | 357,7 | | 12 780,3 |
| VAN | 21 516,7 | 5 492,6 | 1 954,0 | 2 681,4 | | 138,8 | | | 369,8 | 8,1 | 251,4 | 250,0 | 780,5 | | 33 443,3 |
| VIC | 6 303,0 | 2 477,9 | 484,3 | 1 628,6 | | 116,9 | 929,7 | | 223,7 | 5,0 | 43,2 | 395,0 | 456,0 | | 13 068,2 |
| VIE | 24 150,4 | 5 325,9 | 2 404,3 | 3 127,5 | | 419,4 | 789,0 | | 419,5 | 8,0 | 159,4 | 250,0 | 776,1 | | 37 823,5 |
| TOTAL | 556 699,8 | 167 842,2 | 51 907,5 | 88 797,4 | 1 438,5 | 8 696,0 | 9 197,2 | 135,0 | 12 588,6 | 1 322,2 | 6 953,7 | 13 645,0 | 17 996,7 | | 937 419,8 |

DRMF
91-06-08

## Ecart allocation 1991-1992
### modèle FABES (1991-1992) - modèle antérieur (1991-1992)

| Collège | Enseignants Gr. 1 | R. gén., R. pers., M.pav. Gr. 2 | Labos Gr. 3 | SEGME Gr. 4 | Éloign. Gr. 5 | Demandes addition. Gr. 6 | Éc. spéc., c. éloi.,MArts Gr. 7 | Sect. angl., corr. client. Gr. 8 | C.conv.AP Gr. 9 | Alloc. spéc. ens. rég. Gr. 10 | Dette c. ter. MESS,c. été Gr. 11 | Encadr. aux adultes Gr. 12 | Formation aux adultes Gr. 13 | Alloc. spéc. aux adultes Gr. 14 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | | 155,5 | (94,0) | 448,9 | 34,0 | (80,6) | | | 24,0 | | | 187,4 | | | 675,2 |
| AHU | | (415,0) | 591,6 | 128,8 | | | | | 6,8 | | | (95,3) | | | 216,9 |
| ALM | | 243,1 | (344,5) | 49,3 | 7,2 | (8,5) | | | 0,5 | | | 59,6 | | | 6,7 |
| AND | | 179,5 | (254,6) | (135,0) | | (126,5) | | | (7,7) | | | (24,7) | | | (360,0) |
| BAI | | 182,3 | (195,4) | 1,4 | 52,3 | (28,8) | | | 2,4 | | | 30,7 | | | 44,9 |
| BEA | | 154,8 | (280,8) | 374,1 | 4,1 | | | | 12,4 | | | 124,3 | | | 388,9 |
| BOI | | 42,3 | 510,9 | 16,8 | | | | | 16,3 | | | (71,2) | | | 515,1 |
| CHA | | (317,4) | (286,8) | 5,4 | (13,3) | (6,8) | | | (17,3) | | | 77,2 | | | (550,0) |
| CHAlem | | | | | | | | | | | | | | | |
| CHAlew | | | | | | | | | | | | | | | 391,4 |
| CHAlen | | | | | | | | | 8,3 | | | 72,2 | | | (547,2) |
| CHI | | 98,7 | (84,1) | 615,0 | (24,4) | 129,9 | (424,2) | | (11,7) | | | (107,4) | | | 128,6 |
| DAW | | (108,8) | 36,5 | (177,8) | | (178,0) | | | 4,1 | | | 29,7 | | | 50,7 |
| DRU | | 351,9 | (154,6) | (101,2) | | (1,3) | | | (3,9) | | | (147,0) | | | 465,2 |
| EDO | | (498,2) | 1 233,3 | (70,8) | | 175,0 | (637,7) | | 16,0 | | | 35,3 | | | (171,3) |
| FEL | | 242,4 | 141,9 | 156,5 | (86,5) | (40,4) | | | (2,1) | | | (10,7) | | | 278,6 |
| FOY | | (469,4) | 135,5 | 280,5 | | (105,1) | | | 5,7 | | | (20,9) | | | 667,6 |
| FRA | | (199,6) | 248,1 | 149,0 | | 96,3 | | | 22,0 | | | 66,5 | | | 414,1 |
| GAS | | 358,6 | (93,6) | 591,6 | 99,2 | (26,5) | (350,2) | | 13,5 | | | (16,7) | | | 214,5 |
| GRA | | 283,8 | (65,4) | 217,4 | (5,1) | (13,4) | | | 6,8 | | | 155,1 | | | (39,2) |
| HER | | 202,3 | (148,6) | (12,0) | 10,9 | | | | (6,7) | | | (2,7) | | | (24,2) |
| HYA | | 243,1 | (346,6) | (95,6) | | 169,3 | | | 0,4 | | | (3,8) | | | (518,9) |
| JEA | | 193,5 | (110,7) | (64,2) | (3,5) | (35,9) | | | (16,5) | | | 6,0 | | | (946,4) |
| JER | | (12,1) | (342,7) | (142,2) | (11,4) | | | | (44,2) | | | 37,3 | | | 240,4 |
| JOH | | (276,3) | (86,4) | (1 016,7) | (6,7) | 446,6 | | | 8,5 | | | (21,5) | | | 799,9 |
| JOL | | 294,2 | (49,7) | 43,3 | (6,0) | (28,4) | | | 26,2 | | | 43,8 | | | (66,2) |
| JON | | 28,6 | 500,7 | 254,9 | (28,6) | (25,7) | | | (1,3) | | | 54,3 | | | (3,6) |
| LAP | | 205,6 | (79,7) | (224,8) | 3,7 | (24,0) | | | 0,7 | | | 13,2 | | | 27,2 |
| LAU | | (88,8) | (0,3) | 97,4 | | (25,8) | | | 2,5 | | | 17,3 | | | 537,9 |
| LEV | | 3,0 | 143,3 | (77,6) | (9,4) | (51,9) | | | 32,8 | | | 3,7 | | | (180,3) |
| LIM | | 747,2 | (186,4) | 435,7 | | (495,1) | | | (5,4) | | | (12,1) | | | 406,4 |
| LIO | | 57,3 | (333,0) | 131,5 | (8,5) | (10,1) | | | 7,3 | | | (29,6) | | | 294,4 |
| MAI | | (375,3) | 509,6 | 119,4 | | 175,0 | | | 10,0 | | | 68,8 | | | (1 024,9) |
| MAT | | 133,5 | (324,6) | 380,8 | 48,9 | (21,0) | | | (32,2) | | | (35,3) | | | 635,2 |
| MON | | (161,1) | 533,6 | (1 314,3) | (5,3) | (10,3) | | | 16,1 | | | 45,6 | | | (52,1) |
| OUT | | (80,0) | (78,8) | 637,9 | (30,6) | 175,0 | | | (0,8) | | | 50,4 | | | 457,0 |
| REG | | 220,5 | (268,4) | (18,8) | (8,3) | (26,7) | | | 16,5 | | | (196,2) | | | 297,1 |
| RIM | | 259,1 | (24,7) | 1 397,1 | (23,8) | (64,4) | (906,6) | | 9,6 | | | 30,4 | | | (457,4) |
| RIV | | 276,1 | (303,0) | 291,1 | (0,1) | (7,0) | | | (15,9) | | | (68,2) | | | (2,8) |
| ROS | | (116,9) | (192,1) | (104,5) | (4,4) | 44,6 | | | 0,5 | | | 70,7 | | | (294,3) |
| SEP | | 133,4 | (163,0) | (109,9) | 81,7 | (16,0) | | | (9,1) | | | 78,4 | | | (162,6) |
| SHA | | 255,5 | (398,2) | (203,4) | (8,3) | (9,2) | | | (4,4) | | | (3,3) | | | 131,2 |
| SHE | | (132,8) | (18,1) | 48,8 | (26,9) | (25,9) | | | 4,6 | | | 31,0 | | | (246,8) |
| SOR | | 282,3 | (147,2) | (22,9) | (2,6) | (14,0) | | | (13,4) | | | (0,5) | | | 376,1 |
| TRO | | (141,8) | 94,0 | (347,6) | (12,3) | 175,0 | | | 12,4 | | | (2,3) | | | (1 733,0) |
| VAL | | 320,2 | 27,5 | 45,5 | (10,7) | (16,5) | | | (54,9) | | | (83,6) | | | 64,1 |
| VAN | | (436,9) | 150,3 | (1 307,9) | | | | | 2,4 | | | 127,1 | | | (1 362,7) |
| VIC | | 285,4 | (185,8) | 486,9 | (2,6) | (11,5) | (637,8) | | (43,0) | | | (81,3) | | | 13,8 |
| VIE | | (536,0) | 456,3 | (1 151,0) | | (5,7) | | | (1,2) | | | 479,7 | | | |
| TOTAL | | 2 065,3 | (328,7) | 706,8 | 2,7 | 45,7 | (2 956,5) | | | | | | | | |

DRMF
91-06-06

| Collèges | GAINS TOTAUX | Seuil 3,00% de "Env.+" | 200,0 Gains de base | 25,00% du reste | GAINS | PERTES | Seuil 1,00% de "Env.+" | 200,0 Pertes de base | 10,00% du reste | PERTES | 80,00% Sur > 300,0 Aide (réduit perte) | PERTES NETTES | Alloc 9192 = Alloc 9192 ent +ci dessous |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 675,2 | 216,7 | 216,7 | 114,6 | 331,3 | - | - | - | - | - | - | - | 331,3 |
| AHU | 216,9 | 336,7 | 200,0 | 4,2 | 204,2 | - | - | - | - | - | - | - | 204,2 |
| ALM | 6,7 | 126,4 | 6,7 | - | 6,7 | - | - | - | - | - | - | - | 6,7 |
| AND | - | - | - | - | - | 369,0 | 64,7 | 200,0 | 16,9 | 216,9 | - | 216,9 | (216,9) |
| BAI | 44,9 | 121,4 | 44,9 | - | 44,9 | - | - | - | - | - | - | - | 44,9 |
| BEA | 388,9 | 99,1 | 200,0 | 47,2 | 247,2 | - | - | - | - | - | - | - | 247,2 |
| BOI | 515,1 | 182,0 | 200,0 | 78,8 | 278,8 | - | - | - | - | - | - | - | 278,8 |
| CHA | - | - | - | - | - | 559,0 | 127,3 | 200,0 | 35,9 | 235,9 | - | 235,9 | (235,9) |
| CHAlem | | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| CHAlew | | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| CHAlen | | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| CHI | 391,4 | 304,2 | 304,2 | 21,8 | 326,0 | - | - | - | - | - | - | - | 326,0 |
| DAW | - | - | - | - | - | 547,2 | 150,7 | 200,0 | 34,7 | 234,7 | - | 234,7 | (234,7) |
| DRU | 128,6 | 128,2 | 128,6 | - | 128,6 | - | - | - | - | - | - | - | 128,6 |
| EDO | 50,7 | 446,2 | 50,7 | - | 50,7 | - | - | - | - | - | - | - | 50,7 |
| FEL | 465,2 | 115,6 | 200,0 | 66,3 | 266,3 | - | - | - | - | - | - | - | 266,3 |
| FOY | - | - | - | - | - | 171,3 | 116,5 | 171,3 | - | 171,3 | - | 171,3 | (171,3) |
| FRA | 278,8 | 253,0 | 253,0 | 6,4 | 259,4 | - | - | - | - | - | - | - | 259,4 |
| GAS | 667,6 | 217,0 | 217,0 | 112,7 | 329,7 | - | - | - | - | - | - | - | 329,7 |
| GRA | 414,1 | 111,0 | 200,0 | 53,5 | 253,5 | - | - | - | - | - | - | - | 253,5 |
| HER | 214,5 | 87,7 | 200,0 | 3,6 | 203,6 | - | - | - | - | - | - | - | 203,6 |
| HYA | - | - | - | - | - | 39,2 | 60,5 | 39,2 | - | 39,2 | - | 39,2 | (39,2) |
| JEA | - | - | - | - | - | 24,2 | 60,4 | 24,2 | - | 24,2 | - | 24,2 | (24,2) |
| JER | - | - | - | - | - | 518,9 | 79,7 | 200,0 | 31,9 | 231,9 | - | 231,9 | (231,9) |
| JOH | - | - | - | - | - | 946,4 | 109,3 | 200,0 | 74,6 | 274,6 | - | 274,6 | (274,6) |
| JOL | 240,4 | 158,1 | 200,0 | 10,1 | 210,1 | - | - | - | - | - | - | - | 210,1 |
| JON | 799,9 | 252,8 | 252,8 | 136,8 | 389,6 | - | - | - | - | - | - | - | 389,6 |
| LAP | - | - | - | - | - | 66,2 | 52,0 | 66,2 | - | 66,2 | - | 66,2 | (66,2) |
| LAU | - | - | - | - | - | 3,6 | 78,5 | 3,6 | - | 3,6 | - | 3,6 | (3,6) |
| LEV | 27,2 | 244,0 | 27,2 | - | 27,2 | - | - | - | - | - | - | - | 27,2 |
| LIM | 537,9 | 378,5 | 378,5 | 39,9 | 418,4 | - | - | - | - | - | - | - | 418,4 |
| LIO | - | - | - | - | - | 180,3 | 75,0 | 180,3 | - | 180,3 | - | 180,3 | (180,3) |
| MAI | 406,4 | 281,1 | 281,1 | 31,3 | 312,4 | - | - | - | - | - | - | - | 312,4 |
| MAT | 294,4 | 117,5 | 200,0 | 23,6 | 223,6 | - | - | - | - | - | - | - | 223,6 |
| MON | - | - | - | - | - | 1 024,9 | 97,9 | 200,0 | 82,5 | 282,5 | - | 282,5 | (282,5) |
| OUT | 685,2 | 254,4 | 254,4 | 107,7 | 362,1 | - | - | - | - | - | - | - | 362,1 |
| REG | - | - | - | - | - | 52,1 | 46,7 | 52,1 | - | 52,1 | - | 52,1 | (52,1) |
| RIM | 457,0 | 315,9 | 315,9 | 35,3 | 351,2 | - | - | - | - | - | - | - | 351,2 |
| RIV | 297,1 | 151,1 | 200,0 | 24,3 | 224,3 | - | - | - | - | - | - | - | 224,3 |
| ROS | - | - | - | - | - | 457,4 | 69,4 | 200,0 | 25,7 | 225,7 | - | 225,7 | (225,7) |
| SEP | - | - | - | - | - | 2,6 | 38,4 | 2,6 | - | 2,6 | - | 2,6 | (2,6) |
| SHA | - | - | - | - | - | 294,3 | 53,5 | 200,0 | 9,4 | 209,4 | - | 209,4 | (209,4) |
| SHE | - | - | - | - | - | 162,6 | 107,2 | 162,6 | - | 162,6 | - | 162,6 | (162,6) |
| SOR | 131,2 | 123,2 | 131,2 | - | 131,2 | - | - | - | - | - | - | - | 131,2 |
| TRO | - | - | - | - | - | 246,6 | 101,6 | 200,0 | 4,7 | 204,7 | - | 204,7 | (204,7) |
| VAL | 376,1 | 152,2 | 200,0 | 44,0 | 244,0 | - | - | - | - | - | - | - | 244,0 |
| VAN | - | - | - | - | - | 1 733,0 | 126,2 | 200,0 | 153,3 | 353,3 | 42,6 | 310,7 | (310,7) |
| VIC | 64,1 | 185,8 | 64,1 | - | 64,1 | - | - | - | - | - | - | - | 64,1 |
| VIE | - | - | - | - | - | 1 362,7 | 141,0 | 200,0 | 116,3 | 316,3 | 13,0 | 303,3 | (303,3) |
| TOTAL | 8 775,3 | 5 359,8 | 4 927,0 | 962,1 | 5 889,1 | 8 761,5 | 1 756,5 | 2 902,1 | 585,9 | 3 488,0 | 55,6 | 3 432,4 | 2 456,7 |

DRMF 91-06-08

| ABREV. | Volume réalisé DGEC 1988-89 | Volume réalisé DGEC 1989-90 | Volume admis DGEC 1990/91 volume admis = moyenne des 3 1990-91 dernières années | | Volume réalisé MMSR 1986-87 | Volume réalisé MMSR 1987-88 | Volume réalisé MMSR 1988-89 | Volume réalisé MMSR 1989-90 | MMSR moyenne des 3 meilleures des 4 dern. années |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 106 215 | 115 575 | 104 412 | 108 734 | 234 476 | 159 255 | 146 612 | 133 121 | 180 114 |
| AHU | 268 635 | 313 365 | 281 191 | 287 730 | 407 466 | 277 753 | 331 120 | 268 382 | 338 780 |
| ALM | 100 710 | 101 490 | 102 422 | 101 541 | 62 895 | 92 181 | 74 112 | 62 320 | 76 396 |
| AND | 219 465 | 173 805 | 203 617 | 198 962 | 200 343 | 168 341 | 181 670 | 210 520 | 197 511 |
| BAI | 36 795 | 49 395 | 40 871 | 42 354 | 134 226 | 93 428 | 45 963 | 33 411 | 91 206 |
| BEA | 32 460 | 34 305 | 26 834 | 31 200 | | | | | |
| BOI | 157 395 | 158 670 | 166 761 | 160 942 | 315 396 | 287 448 | 282 611 | 217 700 | 295 152 |
| CHA | | | | | | | | | |
| CHAlam | 205 275 | 224 430 | 208 845 | 212 850 | 19 755 | 17 492 | 22 524 | 24 885 | 22 388 |
| CHAlaw | | | | | | | | | |
| CHAlen | 107 100 | 100 830 | 96 816 | 101 582 | 26 037 | 43 803 | 33 308 | 38 214 | 38 442 |
| CHI | 112 320 | 100 980 | 111 032 | 108 111 | 122 327 | 52 741 | 37 637 | 77 592 | 84 220 |
| DAW | 521 565 | 572 670 | 524 681 | 539 639 | 151 698 | 115 563 | 105 566 | 126 581 | 131 281 |
| DRU | 40 830 | 71 655 | 43 313 | 51 933 | 86 406 | 73 669 | 62 648 | 50 987 | 74 241 |
| EDO | 183 390 | 168 930 | 197 327 | 183 216 | 381 751 | 279 942 | 324 326 | 369 068 | 358 382 |
| FEL | 108 615 | 84 975 | 84 941 | 92 844 | 43 133 | 40 547 | 42 554 | 26 846 | 42 078 |
| FOY | 182 100 | 155 160 | 192 928 | 176 729 | 206 940 | 187 698 | 146 246 | 117 365 | 180 295 |
| FRA | 210 600 | 202 170 | 225 014 | 212 595 | 213 500 | 166 423 | 138 782 | 99 377 | 172 902 |
| GAS | 87 975 | 100 875 | 81 345 | 90 065 | 135 044 | 110 277 | 97 236 | 98 428 | 114 583 |
| GRA | 91 695 | 75 585 | 71 041 | 79 440 | 124 086 | 142 454 | 98 632 | 77 938 | 121 724 |
| HER | 13 095 | 27 975 | 7 192 | 16 087 | 3 024 | 5 415 | 7 875 | 2 610 | 5 438 |
| HYA | 150 630 | 149 430 | 120 183 | 140 081 | 183 504 | 174 215 | 180 217 | 139 044 | 179 312 |
| JEA | 162 855 | 107 865 | 154 174 | 141 631 | 204 419 | 172 612 | 126 294 | 165 109 | 180 713 |
| JER | 121 185 | 131 940 | 110 986 | 121 370 | 354 612 | 269 861 | 253 202 | 264 671 | 296 381 |
| JOH | 143 865 | 142 575 | 147 379 | 144 606 | 70 170 | 84 980 | 117 311 | 76 674 | 92 988 |
| JOL | 107 055 | 98 160 | 88 682 | 97 966 | 274 335 | 259 007 | 203 396 | 215 415 | 249 586 |
| JON | 141 585 | 139 560 | 141 435 | 140 860 | 77 084 | 109 310 | 87 619 | 84 925 | 93 951 |
| LAP | 58 200 | 50 355 | 57 075 | 55 210 | 95 346 | 83 356 | 94 146 | 76 622 | 90 949 |
| LAU | 167 130 | 208 770 | 160 001 | 178 634 | 132 461 | 94 825 | 91 544 | 103 312 | 110 199 |
| LEV | 63 150 | 45 525 | 46 016 | 51 564 | 267 537 | 254 539 | 165 530 | 145 251 | 229 202 |
| LIM | 183 315 | 196 665 | 164 829 | 181 603 | 251 526 | 275 012 | 165 356 | 112 281 | 230 631 |
| LIO | 121 500 | 127 950 | 129 967 | 126 472 | 238 175 | 241 699 | 171 761 | 164 457 | 217 212 |
| MAI | 177 165 | 149 970 | 145 409 | 157 515 | 189 944 | 195 786 | 239 314 | 299 936 | 245 012 |
| MAT | 61 695 | 56 670 | 49 181 | 55 849 | 94 671 | 61 350 | 67 554 | 71 344 | 77 856 |
| MON | 297 855 | 303 270 | 275 834 | 292 320 | 122 410 | 105 054 | 105 989 | 152 317 | 126 905 |
| OUT | 111 855 | 109 335 | 123 734 | 114 975 | 253 245 | 213 139 | 252 197 | 197 115 | 239 527 |
| REG | 123 660 | 100 380 | 100 086 | 108 042 | 70 625 | 63 404 | 76 165 | 89 306 | 78 699 |
| RIM | 85 410 | 89 280 | 77 370 | 84 020 | 327 206 | 478 596 | 586 642 | 523 747 | 529 662 |
| RIV | 92 520 | 109 230 | 81 304 | 94 351 | 136 514 | 116 448 | 75 158 | 108 084 | 120 349 |
| ROS | 355 650 | 288 315 | 348 122 | 330 696 | 250 918 | 176 587 | 153 046 | 176 242 | 201 249 |
| SEP | 53 745 | 45 195 | 43 846 | 47 595 | 110 711 | 81 005 | 69 516 | 61 982 | 87 077 |
| SHA | 98 130 | 88 095 | 93 637 | 93 287 | 119 303 | 77 268 | 83 157 | 71 719 | 93 243 |
| SHE | 63 480 | 82 290 | 76 636 | 74 135 | 299 287 | 287 174 | 261 459 | 232 724 | 282 640 |
| SOR | 43 335 | 49 020 | 33 575 | 41 977 | 127 968 | 92 106 | 106 670 | 129 294 | 121 311 |
| TRO | 128 355 | 97 455 | 92 421 | 106 077 | 203 071 | 173 350 | 174 064 | 186 320 | 187 818 |
| VAL | 124 665 | 135 285 | 112 393 | 124 114 | 233 976 | 197 606 | 151 350 | 133 674 | 194 311 |
| VAN | 418 110 | 393 135 | 418 430 | 409 892 | 197 760 | 156 854 | 142 206 | 169 348 | 174 654 |
| VIC | 124 875 | 139 035 | 119 557 | 127 822 | 111 373 | 71 398 | 104 225 | 46 453 | 95 665 |
| VIE | 271 695 | 306 210 | 308 527 | 295 477 | 241 380 | 231 523 | 235 350 | 236 312 | 237 681 |
| total | 6 838 905 | 6 773 805 | 6 591 372 | 6 734 695 | 8 108 034 | 7 112 494 | 6 719 860 | 6 469 023 | 7 589 916 |

O1.E.Ad

DRMF 91-06-08

| ABREV. | RA | TPHO | VOLUME de référence DGEC + MMSR | Alloc. encadr. √(Vr X Ra) X TPHO | Alloc. encadr. cte X √(Vr X Ra) X TPHO en milliers $ | Montants alloués pour sous-centres en 1991-92 | Allocation totale (anc.) 1991-92 en milliers $ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 1,25 | 1,04 | 288 848 | 624,92 | 272,6 | 50,0 | 322,6 |
| AHU | 1,00 | 1,00 | 626 510 | 791,52 | 345,3 | | 345,3 |
| ALM | 1,10 | 1,09 | 177 937 | 482,23 | 210,4 | | 210,4 |
| AND | 1,00 | 1,00 | 396 473 | 629,66 | 274,7 | | 274,7 |
| BAI | 1,23 | 1,41 | 133 560 | 571,49 | 249,3 | | 249,3 |
| BEA | 1,08 | 1,07 | 31 200 | 196,41 | 85,7 | 50,0 | 135,7 |
| BOI | 1,00 | 1,09 | 456 094 | 736,13 | 321,2 | | 321,2 |
| CHA | 1,00 | 1,00 | 235 238 | 485,01 | 211,6 | | 211,6 |
| CHAlam | | | | | | | 231,2 |
| CHAlaw | 1,10 | 1,35 | 140 024 | 529,82 | 231,2 | 50,0 | 272,8 |
| CHAlen | 1,10 | 1,11 | 192 331 | 510,56 | 222,8 | | 357,4 |
| CHI | 1,00 | 1,00 | 670 920 | 819,10 | 357,4 | | 230,3 |
| DAW | 1,08 | 1,43 | 126 174 | 527,88 | 230,3 | | 472,0 |
| DRU | 1,00 | 1,47 | 541 598 | 1 081,82 | 472,0 | | 289,7 |
| EDO | 1,20 | 1,65 | 134 922 | 663,92 | 289,7 | | 260,7 |
| FEL | 1,00 | 1,00 | 357 024 | 597,51 | 260,7 | | 270,9 |
| FOY | 1,00 | 1,00 | 385 497 | 620,88 | 270,9 | 50,0 | 493,5 |
| FRA | 1,25 | 2,01 | 204 648 | 1 016,61 | 443,5 | | 266,7 |
| GAS | 1,05 | 1,33 | 201 164 | 611,25 | 266,7 | 44,8 | 114,9 |
| GRA | 1,13 | 1,03 | 21 525 | 160,64 | 70,1 | | 252,7 |
| HER | 1,05 | 1,00 | 319 393 | 579,11 | 252,7 | | 253,8 |
| HYA | 1,05 | 1,00 | 322 344 | 581,77 | 253,8 | | 289,0 |
| JEA | 1,05 | 1,00 | 417 751 | 662,30 | 289,0 | | 212,7 |
| JER | 1,00 | 1,00 | 237 594 | 487,44 | 212,7 | | 271,5 |
| JOH | 1,05 | 1,03 | 347 552 | 622,22 | 271,5 | | 226,2 |
| JOL | 1,10 | 1,02 | 234 811 | 518,39 | 226,2 | 50,0 | 275,7 |
| JON | 1,10 | 1,29 | 146 159 | 517,25 | 225,7 | | 236,8 |
| LAP | 1,00 | 1,01 | 288 833 | 542,81 | 236,8 | | 242,7 |
| LAU | 1,08 | 1,01 | 280 766 | 556,17 | 242,7 | | 291,3 |
| LEV | 1,00 | 1,04 | 412 234 | 667,74 | 291,3 | | 262,1 |
| LIM | 1,05 | 1,00 | 343 684 | 600,72 | 262,1 | | 279,6 |
| LIO | 1,00 | 1,01 | 402 527 | 640,79 | 279,6 | 50,0 | 263,2 |
| MAI | 1,18 | 1,23 | 133 705 | 488,56 | 213,2 | | 285,3 |
| MAT | 1,00 | 1,01 | 419 225 | 653,95 | 285,3 | | 284,4 |
| MON | 1,13 | 1,03 | 354 502 | 651,91 | 284,4 | | 209,6 |
| OUT | 1,08 | 1,07 | 186 741 | 480,52 | 209,6 | | 661,2 |
| REG | 1,13 | 1,82 | 613 682 | 1 515,59 | 661,2 | | 239,6 |
| RIM | 1,10 | 1,13 | 214 700 | 549,15 | 239,6 | | 318,2 |
| RIV | 1,00 | 1,00 | 531 945 | 729,35 | 318,2 | | 279,3 |
| ROS | 1,25 | 1,56 | 134 672 | 640,06 | 279,3 | | 251,6 |
| SEP | 1,10 | 1,02 | 186 530 | 462,03 | 201,6 | 50,0 | 273,3 |
| SHA | 1,10 | 1,00 | 356 775 | 626,46 | 273,3 | | 229,0 |
| SHE | 1,08 | 1,25 | 163 288 | 524,93 | 229,0 | | 260,5 |
| SOR | 1,08 | 1,06 | 293 995 | 597,19 | 260,5 | | 252,3 |
| TRO | 1,05 | 1,00 | 318 425 | 578,23 | 252,3 | | 333,6 |
| VAL | 1,00 | 1,00 | 584 546 | 764,56 | 333,6 | | 267,9 |
| VAN | 1,08 | 1,25 | 223 487 | 614,11 | 267,9 | | 331,3 |
| VIC | 1,00 | 1,04 | 533 158 | 759,38 | 331,3 | | |
| VIE | | | | | | | |
| total | | | 14 324 611 | 29 270,05 | 12 770,5 | 394,8 | 13 165,3 |
| | | | | | | Réserve: | |
| | | | | | | | 13 165,3 |

| | |
|---|---|
| Env. 9192 | 13 165 000 |
| Ms sous-centres | (394 800) |
| Ms réserve | |
| Sous-total | 12 770 200 |
| ΣAlloc. (Cte=1) | 29 270,05 |
| Cte | 436,29 |

DRMF 91-06-08

| ABREV. | Base | Rayon. | Sous-centres Récur. | Sous-centres Non récur. | Écoles spécialisées | Alloc. "FABES" Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ABI | 250,0 | 50,0 | 210,0 | | | 510,0 |
| AHU | 250,0 | | | | | 250,0 |
| ALM | 250,0 | 20,0 | | | | 270,0 |
| AND | 250,0 | | | | | 250,0 |
| BAI | 250,0 | 30,0 | | | | 280,0 |
| BEA | 250,0 | 10,0 | | | | 260,0 |
| BOI | 250,0 | | | | | 250,0 |
| CHA | 500,0 | 20,0 | | | | 520,0 |
| CHAlam | | | | | | |
| CHAlaw | | | | | | |
| CHAlen | | | | | | |
| CHI | 250,0 | 20,0 | | | 75,0 | 345,0 |
| DAW | 250,0 | | | | | 250,0 |
| DRU | 250,0 | 10,0 | | | | 260,0 |
| EDO | 250,0 | | | | 75,0 | 325,0 |
| FEL | 250,0 | 30,0 | 45,0 | | | 325,0 |
| FOY | 250,0 | | | | | 250,0 |
| FRA | 250,0 | | | | | 250,0 |
| GAS | 250,0 | 100,0 | 135,0 | | 75,0 | 560,0 |
| GRA | 250,0 | | | | | 250,0 |
| HER | 250,0 | 20,0 | | | | 270,0 |
| HYA | 250,0 | | | | | 250,0 |
| JEA | 250,0 | | | | | 250,0 |
| JER | 250,0 | | 45,0 | | | 295,0 |
| JOH | 250,0 | | | | | 250,0 |
| JOL | 250,0 | | | | | 250,0 |
| JON | 250,0 | 20,0 | | | | 270,0 |
| LAP | 250,0 | 20,0 | 60,0 | | | 330,0 |
| LAU | 250,0 | | | | | 250,0 |
| LEV | 250,0 | 10,0 | | | | 260,0 |
| LIM | 250,0 | | 45,0 | | | 295,0 |
| LIO | 250,0 | | | | | 250,0 |
| MAI | 250,0 | | | | | 250,0 |
| MAT | 250,0 | 20,0 | 60,0 | | | 330,0 |
| MON | 250,0 | | | | | 250,0 |
| OUT | 250,0 | 20,0 | 60,0 | | | 330,0 |
| REG | 250,0 | 10,0 | | | | 260,0 |
| RIM | 250,0 | 20,0 | 120,0 | | 75,0 | 465,0 |
| RIV | 250,0 | 20,0 | | | | 270,0 |
| ROS | 250,0 | | | | | 250,0 |
| SEP | 250,0 | 100,0 | | | | 350,0 |
| SHA | 250,0 | 20,0 | 60,0 | | | 330,0 |
| SHE | 250,0 | 20,0 | | | | 270,0 |
| SOR | 250,0 | 10,0 | | | | 260,0 |
| TRO | 250,0 | 10,0 | | | | 260,0 |
| VAL | 250,0 | | | | | 250,0 |
| VAN | 250,0 | | | | | 250,0 |
| VIC | 250,0 | 10,0 | 60,0 | | 75,0 | 395,0 |
| VIE | 250,0 | | | | | 250,0 |
| Total | 11 750,0 | 620,0 | 900,0 | | 375,0 | 13 645,0 |

| | |
|---|---|
| Env.: | 13 645,0 |
| Ms Ray | (620,0) |
| Ms S-centres | (900,0) |
| Ms Éc. spé. | (375,0) |
| Dispon.: | 11 750,0 |
| BASE Fabes | 250,0 |

## Section III

# EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (CEIC)

Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

CANADA

Minister of Employment and Immigration

# Pour publication

Date **Le 21 novembre 1991**

de BB 11/12/91

**POUR DIFFUSION IMMÉDIATE**

**Signature d'une entente provisoire Canada-Québec de plus d'un milliard de dollars sur le développement de la main-d'oeuvre**

**MONTRÉAL** -- M. Bernard Valcourt, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a annoncé aujourd'hui l'affectation de fonds fédéraux de 685 millions de dollars dans le cadre d'une entente Canada-Québec établissant des modalités de concertation relatives au développement de la main-d'oeuvre québécoise. Les autres signataires de l'entente sont M. André Bourbeau, ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, et M. Gil Rémillard, ministre délégué aux Affaires intergouvernementales canadiennes. Cette entente respecte les principes qui ont servi de base pour la négociation d'ententes de développement de la main-d'oeuvre avec les autres provinces et territoires : participation du secteur privé et engagements financiers réciproques de la part des provinces et du gouvernement fédéral.

«Dans l'attente des résultats des discussions constitutionnelles, cette entente fédérale-provinciale est provisoire. Elle permet au gouvernement du Canada et à celui du Québec de gérer de manière concertée certaines mesures de développement de la main-d'oeuvre et d'assurer la complémentarité de leurs interventions», a précisé M. Valcourt. Il a ajouté que «la signature de cette entente démontre non seulement que nous pouvons, mais aussi que nous devons travailler ensemble à la formation et au développement d'une main-d'oeuvre qualifiée. Elle démontre aussi l'importance d'associer les partenaires du secteur privé à la gestion de ces programmes gouvernementaux.»

L'entente porte sur les mesures provisoires relatives aux achats de formation en établissement et aux programmes de la Planification de l'emploi, incluant les sommes en provenance de la Caisse d'assurance-chômage affectées à la formation en établissement. Toutes les sommes allouées par Emploi et Immigration Canada à la formation en établissement transiteront désormais par les structures mises sur pied par le Québec.

L'accord signé aujourd'hui est en vigueur à compter de ce jour et jusqu'au 31 mars 1993. Les budgets prévus et affectés de part et d'autre aux programmes et services de développement de la main-d'oeuvre s'élèvent pour 1991-1992 à plus d'un milliard de dollars, soit 685 millions de dollars pour Emploi et Immigration Canada et 365 millions de dollars pour le Québec.

M. Valcourt a déclaré : «Je suis fier de cette entente qui établit un partenariat entre les secteurs public et privé et les établissements de formation qui, en plus d'offrir une excellente formation aux travailleurs et travailleuses du Québec, devraient contribuer à la valorisation de la formation si nécessaire à l'atteinte de la productivité et de la prospérité dans notre pays. Les Québécois et Québécoises auront ainsi de meilleures possibilités d'emploi et contribueront à bâtir une main-d'oeuvre dynamique qui saura satisfaire aux exigences du marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Le gouvernement fédéral considère que cette approche de partenariat est essentielle à la prospérité économique et à la compétitivité du Canada».

La présente entente stipule également que les budgets consacrés à des achats de formation en établissement feront l'objet d'une planification annuelle des besoins, élaborée conjointement par les autorités régionales d'Emploi et Immigration Canada et la Commission de formation professionnelle, en association avec les partenaires du secteur privé. Cette planification, ainsi que les modifications apportées en cours d'année, seront soumises pour approbation aux conseils d'administration des Commissions de formation professionnelle lors des réunions auxquelles participeront des représentants autorisés d'EIC.

- 30 -

Renseignements :

Laurie Jones
Directrice régionale
Affaires publiques
Région du Québec
(514) 283-3180

Justin de Beaucamp
Cabinet du Ministre
Emploi et Immigration Canada
(819) 994-2482

**SURVOL DES ACTIVITÉS DE LA MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'OEUVRE D'EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA AU QUÉBEC**

**FICHE DOCUMENTAIRE**

En 1989, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a annoncé la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), qui visait principalement à :

- obtenir du secteur privé qu'il joue un plus grand rôle dans la formation des employés et dans la prise de décision touchant la formation professionnelle;

- réaffecter les dépenses à l'intérieur du Régime d'assurance-chômage afin qu'une plus grande proportion des ressources soient utilisées à des fins productives.

Au Québec, Emploi et Immigration Canada (EIC) alloue depuis plusieurs années des sommes importantes au chapitre de la formation et de l'ajustement de la main-d'oeuvre qui servent à soutenir un vaste éventail d'activités et de programmes. L'entente signée aujourd'hui établit les principes qui permettront de poursuivre une longue histoire de coopération mutuelle entre les gouvernements fédéral et provincial dans ce domaine. Cette entente respecte la philosophie des ententes négociées avec les autres provinces et territoires dans ce domaine.

En 1991-1992, 685 millions de dollars seront dépensés par EIC au développement de la main-d'oeuvre québécoise. Ces fonds proviennent des programmes de la Planification de l'emploi et de la Caisse d'assurance-chômage utilisée à des fins productives.

Les activités de la mise en valeur de la main-d'oeuvre d'EIC au Québec et celles du gouvernement du Québec dans le même domaine sont complémentaires. Les activités d'EIC comprennent :

1 l'achat de formation de gouvernement à gouvernement;

2 l'achat de formation par le secteur privé;

3 le développement des compétences et l'expérience en milieu de travail;

4 l'assistance en recherche d'emploi;

5 le développement des collectivités;

6 la planification des ressources humaines.

1 L'achat de formation de gouvernement à gouvernement

EIC achète par le biais du gouvernement du Québec des cours de formation dans les établissements publics québécois qui visent à répondre aux besoins de perfectionnement des compétences de la main-d'oeuvre. La sélection des cours achetés est faite conjointement par un comité fédéral-provincial qui établit un plan annuel de formation, après approbation d'un projet à cette fin par les conseils d'administration des différentes Commissions de formation professionnelle du Québec auxquelles participeront les autorités régionales d'EIC. Ce processus s'applique également aux achats de formation par le secteur privé.

De plus, EIC fournit des subventions aux institutions d'enseignement provinciales pour les aider à établir des programmes d'enseignement coopératif.

Dans le cadre de l'initiative « L'école avant tout », EIC fournit également à des agences provinciales des fonds pour soutenir des mesures visant à contrer le décrochage scolaire.

2 L'achat de formation par le secteur privé

Depuis 1985, une proportion croissante des fonds d'EIC est fournie à des groupes représentant le secteur privé, qui sont chargés de négocier l'achat de cours de formation. Cette mesure vise principalement à s'assurer que la formation fournie correspond aux besoins du marché du travail.

Au Québec, ces achats de formation d'EIC passent par l'entremise des structures que le gouvernement du Québec a mises sur pied pour associer les partenaires du secteur privé à la gestion de ses programmes, soit les Commissions de formation professionnelle.

3 Le développement des compétences et l'expérience en milieu de travail

EIC fournit aux personnes qui ont de la difficulté à intégrer ou à réintégrer le marché du travail, plus particulièrement les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles, des programmes et services qui combinent le développement des compétences et l'expérience en milieu de travail. Ces programmes d'intégration sur le marché du travail sont organisés par des organismes sans but lucratif et d'autres partenaires du secteur privé.

EIC maintient également des programmes de création d'emplois destinés principalement aux collectivités dont le taux de chômage est élevé.

4 L'assistance en recherche d'emploi

EIC fournit, par l'entremise des Centres d'emploi du Canada, trois types de service aux personnes à la recherche d'un emploi, soit :

- des renseignements sur le marché du travail;
- un service de placement, qui consiste à jumeler les travailleurs qualifiés et les postes vacants;
- un service personnalisé d'identification et de satisfaction des besoins de perfectionnement des compétences, qui vise à aider les particuliers à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.

Au Québec, EIC compte actuellement 112 Centres d'emploi du Canada.

5 Le développement des collectivités

Dans le cadre du programme Développement des collectivités, EIC vise à répondre aux besoins des collectivités aux prises avec des problèmes de chômage chronique et situées hors des grands centres urbains.

En 1991-1992, les citoyens de 52 collectivités au Québec ont profité de l'aide offerte aux petites entreprises et aux entrepreneurs dans le cadre de ce programme.

6 La planification des ressources humaines

Les représentants d'EIC aident les secteurs industriels et les associations professionnelles à planifier des changements en matière de gestion du personnel par le biais des programmes et services offerts par EIC. Ils apportent leur collaboration aux dirigeants et aux travailleurs tant au niveau de secteurs industriels qu'au niveau d'entreprises spécifiques dans les domaines suivants :

- élaboration de plans de ressources humaines;
- insertion d'objectifs pour l'équité en matière d'emploi;
- conception et mise en oeuvre de stratégies de formation en collaboration avec les établissements de formation.

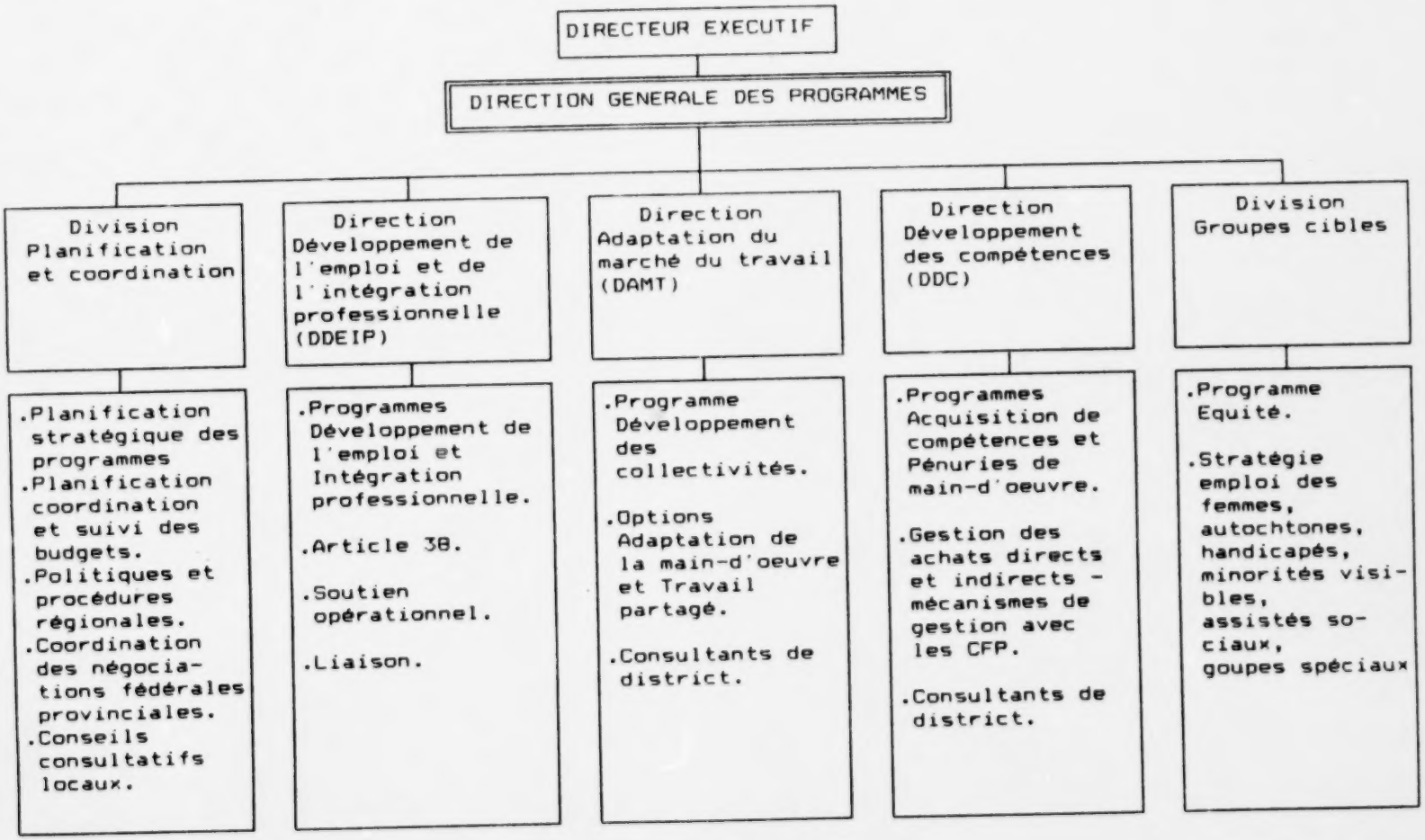


Novembre 1991

ANNEXE B

# ORGANIGRAMME

## EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (BREIC)



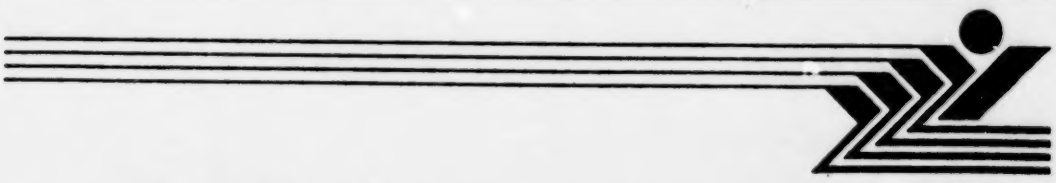
Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

# Emploi

## Nouveaux programmes et services 1991-1992

**Juillet 1991**



LM182/7/91

Canada

# Nouvelle structure des programmes et des services

La nouvelle structure comprend quatre programmes :

I. Information et initiatives spéciales; ce programme s'adresse à tous les clients des Centres d'emploi.
II. Amélioration de l'employabilité : ce programme s'adresse aux travailleurs.
III. Adaptation au marché du travail : celui-ci s'adresse aux employeurs.
IV. Aide aux collectivités : ce dernier s'adresse aux collectivités.

## I. Programme Information et initiatives spéciales : le travail auprès des clients, des partenaires et de la collectivité

Le programme Information et initiatives spéciales, qui comporte quatre éléments, regroupe les services de premier niveau des Centres d'emploi, comme le Placement et la Détermination des besoins de services, ainsi que l'Information sur le marché du travail et les activités de recherche de l'ancien Programme d'aide à l'innovation.

L'élément **Information sur le marché du travail** offre aux travailleurs et aux employeurs, ainsi qu'aux citoyens en général, des renseignements sur les offres d'emploi, les conditions du marché du travail, les programmes de formation, ainsi que sur les programmes et services du Ministère.

L'élément **Détermination des besoins de services** permet de dépister rapidement les clients qui ont besoin d'une aide supplémentaire, laquelle proviendra le plus souvent du programme Amélioration de l'employabilité.

Le service de **Placement** restera un centre d'information sur les offres d'emploi. Il permet aux employeurs d'afficher la description du type d'employé dont ils ont besoin, et il offre aux travailleurs l'occasion de prendre connaissance des postes vacants.

Le programme **Aide à l'innovation**, géré par l'Administration centrale, subventionne les activités de recherche et de développement visant à trouver des solutions aux problèmes liés au marché du travail.

## II. Programme Amélioration de l'employabilité : l'aide aux travailleurs

Les éléments de ce programme sont conçus à l'intention des clients travailleurs des Centres d'emploi, dont les prestataires d'assurance-chômage, qui font face à de graves difficultés sur le marché du travail. Le programme aide tous les Canadiens qui ont besoin de l'assistance d'EIC pour surmonter leurs handicaps en matière d'emploi.

Le programme s'appuie sur nombre de nos anciens programmes et services. On y trouve des options des programmes Intégration professionnelle et Développement de l'emploi, certaines des options du programme Acquisition de compétences et du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, le programme Soutien du revenu, de même que des services d'emploi comme le counselling d'emploi et l'aide au placement.

### Quels types de travailleurs constituent notre clientèle ?

Notre clientèle comprend les travailleurs visés par la Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance-chômage qui rencontrent de sérieux obstacles sur le marché du travail : les membres des groupes désignés (les femmes, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les autochtones), les travailleurs âgés déplacés, les jeunes non qualifiés, les groupes de clients indiqués dans les ententes sur la mise en valeur de la main-d'oeuvre conclues entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, ainsi que les groupes de travailleurs visés à l'échelle locale.

Plutôt que de se fier à des critères appliqués uniformément dans l'ensemble du pays, les Centres d'emploi et nos partenaires locaux établiront l'ordre de priorité des groupes à desservir, en fonction de l'urgence de leurs besoins à l'échelle locale. Cet ordre de priorité respectera les lignes directrices en vigueur dans l'ensemble du pays et favorisera les groupes indiqués ci-dessus. L'établissement de l'ordre de priorité se fera dans le cadre du processus de planification prévu pour le palier local.

Les clients pourront être autorisés à participer aux programmes d'EIC s'ils satisfont à trois conditions préalables : ils doivent faire face à de sérieuses difficultés sur le marché du travail; ils doivent être désireux de travailler avec nous; et ils doivent passer un accord avec le personnel du Centre d'emploi, ou avec une autre personne autorisée, sur un plan d'action définissant les étapes que la personne devra suivre en vue d'accéder à un emploi.

## Les éléments du programme

1. **Le counselling d'emploi** est un service permanent offrant une aide directe; ce service continuera d'accorder la priorité aux intérêts des clients faisant face à des difficultés sur le marché du travail.

Les conseillers en emploi aident les clients à évaluer leurs besoins en matière d'emploi et à se fixer des buts réalistes. Dans le cadre de la nouvelle structure, où les programmes doivent être axés sur les besoins des clients, ces consultations constituent un chaînon important. Les conseillers travaillent avec les clients soit en privé, soit en groupe.

Au besoin, les Centres d'emploi peuvent également recourir aux services de conseillers externes pour ces consultations.

Mise en place : Déjà en place

2. **La formation fournie dans le cadre de projets** comprend des cours théoriques et une formation pratique; elle vise à aider les clients à acquérir les compétences qui leur permettront d'obtenir un emploi stable.

Cet élément est constitué d'un mélange des options Intégration, Réintégration, Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi et Réemploi du programme Intégration professionnelle de la Planification de l'emploi.

Chaque projet offre une formation dans des domaines comme les compétences techniques, l'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, les relations interpersonnelles et l'art d'être efficace. Les projets aident également les clients à se trouver du travail à la suite de leur formation.

Mise en place : Le 1er juillet 1991

3. L'élément **Remboursement des salaires*** permet aux employeurs de recevoir une subvention pour couvrir les salaires des clients embauchés. Il a pour but de faire en sorte que les clients trouvent un emploi stable après leur formation.

Cet élément remplace deux options semblables, celle des Emplois subventionnés individuellement du programme Développement de l'emploi et celle de l'Emploi continu du programme Acquisition de compétences, les deux relevant de la Planification de l'emploi.

Mise en place : Le 1er décembre 1991

4. **Achat de formation et Soutien du revenu**

**Achat de formation.** L'achat de cours qu'ils peuvent obtenir d'organismes publics ou privés demeure pour nos clients sans travail un moyen important d'acquérir de nouvelles compétences, d'effectuer du rattrapage scolaire ou d'apprendre l'une des deux langues officielles. Le Ministère achète plusieurs types de cours offerts par l'entremise d'établissements d'enseignement, d'entreprises, de groupes ou de commerces. On prévoit que le secteur privé achètera davantage de cours.

Parmi les cours admissibles, on trouve les cours de formation professionnelle (amélioration de compétences), de préparation à la formation professionnelle (tous les niveaux), de préparation à l'emploi, de langue et d'apprentissage ainsi que l'orientation professionnelle.

Cet élément comprend deux types fondamentaux d'ententes d'achat :

*Les achats d'EIC* (qui remplacent l'option Achat direct) :

- achats entre gouvernements établis dans le cadre d'ententes de mise en valeur de la main-d'oeuvre conclues entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires;

- achats des CEC, qui englobent toutes les autres ententes portant sur la formation.

* *L'appellation de cet élément pourrait être modifiée.*

*Les achats du secteur privé* :

- comprennent les achats des groupes de coordination;
- subventionnent les achats de cours par des groupes non gouvernementaux, comme les commissions locales et les commissions de gestion autochtones.

Mise en place : Le 1er juillet 1991

**Soutien du revenu**. Les clients à qui nous recommandons des cours approuvés peuvent recevoir des sommes, à titre de supplément du revenu, en vertu de l'une des formules suivantes :

- les prestations ordinaires et supplémentaires de l'assurance-chômage; ou
- les allocations de base et les allocations supplémentaires accordées en vertu du règlement de la Loi nationale sur la formation ou de l'énoncé de politique de la Planification de l'emploi.

Les clients qui paient le tarif des cours, c'est-à-dire ceux dont EIC approuve la participation à des cours sans en payer le coût, peuvent continuer à recevoir des prestations d'assurance-chômage durant la période de cours approuvée.

Mise en place : Le 1er juillet 1991

5. **Assistance à l'emploi et Extension**. Dans le cadre de cet élément, le gestionnaire de Centre d'emploi dispose d'une marge de manoeuvre qui lui permet d'élargir la porte de certains programmes et services d'EIC de manière à y faire entrer de nouveaux clients.

Les interventions à court terme, dont la durée est généralement de moins de trois semaines, comprennent les clubs de placement, les stratégies de recherche d'emploi, le counselling d'emploi en groupe et les services de diagnostic.

Les interventions permanentes comprennent les projets spéciaux ainsi que les programmes communautaires d'assistance à l'emploi.

Dans le cadre de cet élément, le programme Extension, par l'entremise d'organismes privés et communautaires, continuera d'offrir des services d'assistance en matière d'emploi, comme les services de consultation, de placement et d'information.

Mise en place :
Assistance à l'emploi : le 1er janvier 1991 (fait partie du programme Amélioration de l'employabilité depuis le 1er juillet 1991).
Extension : Déjà en place

6. **Les Initiatives Jeunesse** comprennent une gamme d'interventions à l'intention des jeunes Canadiens ayant des besoins particuliers en matière d'emploi et de formation. Elles visent deux buts : encourager les jeunes à terminer leurs études secondaires et les aider à effectuer la transition entre l'école et le travail.

Ce nouvel élément perpétue les composantes jeunesse offertes auparavant dans le cadre du programme Intégration professionnelle, comme le programme Défi, la formule d'alternance travail-études et l'initiative L'école avant tout.

Mise en place : Déjà en place

7. L'**Aide à la mobilité** comprend l'aide de voyage et l'aide au déplacement, deux mesures permettant de payer les frais relatifs à la recherche d'un nouvel emploi ainsi qu'au déplacement d'une personne ou d'un groupe de travailleurs.

L'aide de voyage permet à des chômeurs de chercher un emploi dans une région où les chances d'emploi sont meilleures. Elle peut également aider une personne à se déplacer pour occuper un emploi temporaire.

L'aide au déplacement permet à des travailleurs de déménager vers une région où ils ont trouvé un emploi ou où ils auront de meilleures chances d'en trouver.

Mise en place : Après consultation auprès de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre (pour les prestataires d'assurance-chômage).

8. L'option **Aide à l'exécution** ne comporte pas de participants comme tels. Elle permet à des coordonnateurs ou à des employeurs de faire appel à des spécialistes du secteur privé, lorsque ceux du Ministère ne peuvent apporter leur expertise, en vue de se faire aider pour leurs projets, pour la formation des participants et pour l'établissement de leur programmation. Les bénéficiaires de l'Aide à l'exécution doivent être les coordonnateurs, les employeurs ou les participants.

On peut recourir à cette option pour la mise au point et l'exécution de tout élément des programmes Amélioration de l'employabilité, Adaptation au marché du travail ou Aide aux collectivités.

Mise en place : Déjà en place

## III. Programme Adaptation au marché du travail : le travail auprès des employeurs

Le programme Adaptation au marché du travail regroupe des éléments anciens et nouveaux d'une façon qui incite les employeurs à assumer la responsabilité première en matière d'adaptation des travailleurs à l'évolution des compétences professionnelles dans le milieu de travail. Nous espérons que les dépenses du secteur privé consacrées à la formation augmenteront, de même que la qualité de la formation offerte aux employés.

Le nouveau programme, avec ses six éléments, regroupe les options nouvelles et celles qui étaient déjà en place et comporte les améliorations suivantes :

- Une assistance élargie visant à permettre à un plus grand nombre d'employeurs de cerner et de combler par eux-mêmes les besoins de formation de leur personnel; cette forme d'assistance comprend une plus vaste gamme de mesures favorisant la planification des ressources humaines.

- Une aide à la formation axée davantage sur la conception et l'exécution des programmes de formation, et non plus seulement sur les subventions salariales.

- Le personnel des CEC pourra négocier des ententes de partenariat avec les employeurs, de même que le montant des contributions financières, dans le contexte des priorités locales.

L'aide à la **Planification des ressources humaines** a pour but de favoriser un élargissement de la gamme des activités offertes à certains groupes d'employés, fondées sur la collaboration et conçues pour les aider à devenir plus autonomes dans l'analyse des questions liées aux ressources humaines et dans la formulation des solutions appropriées. Les CEC collaboreront avec les employeurs pour déterminer quelles sont les compétences dont les employés ont besoin; ainsi, on contribuera à mettre au point une stratégie en vertu de laquelle la main-d'oeuvre d'aujourd'hui et de demain sera adéquatement formée.

La Planification des ressources humaines comprend : l'aide à la planification à l'échelle locale, qui vise à aider les employeurs à se donner les ressources nécessaires pour effectuer la planification de leurs ressources humaines; l'aide sectorielle aux initiatives de planification; les fonds de démarrage pour certaines initiatives de planification sectorielles; et une initiative de reconnaissance et de récompense des efforts de planification.

Mise en place : Déjà en place; toutes les activités ont été regroupées sous un même volet - La formation à l'endroit des employés des CEC commencera à l'automne et à l'hiver de 1991.

L'option **Formation en milieu de travail** porte davantage sur un partage des frais liés à la conception et à l'exécution des programmes de formation mis sur pied par les employeurs. Cet élément comprend le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre et le programme Acquisition de compétences.

Les subventions salariales sont réduites, ou éliminées en certains cas, sauf si la formation s'adresse à des travailleurs en danger de licenciement ou si elle vise l'avancement professionnel de travailleurs membres d'un groupe désigné par la législation sur l'équité en matière d'emploi.

EIC devrait pouvoir amener le secteur privé à consacrer des sommes plus importantes à la formation, tout en contribuant à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité de cette formation. Les priorités seront établies localement; de cette façon, l'admissibilité ne sera plus limitée à une liste précise de métiers.

Mise en place : Décembre 1991

L'option **Travail partagé** continuera de permettre d'offrir un supplément de revenu aux travailleurs qui, volontairement, acceptent une réduction temporaire de leurs heures de travail hebdomadaires. Cette mesure vise toujours à éviter les mises à pied temporaires. Cependant, à l'occasion, il pourrait être possible d'offrir un programme de formation en dehors des heures de travail.

Mise en place : Déjà en place

**Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie** conservera son but actuel, qui consiste à aider les employeurs et les employés à travailler ensemble pour effectuer des études, mettre au point des plans d'action et les mettre en oeuvre en vue d'adapter leur propre situation à celle du marché du travail. Le Service permet de négocier le partage des frais liés aux activités du comité mixte regroupant la direction et les travailleurs.

Mise en place : Déjà en place

**Les activités relatives à l'équité en matière d'emploi** continueront de viser en priorité les employeurs, surtout ceux qui sont assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et au Programme de contrats fédéraux. Nous les aiderons à mettre en application des plans détaillés pour améliorer le sort des femmes et des membres des minorités visibles au sein de plus de 1 700 sociétés.

L'établissement de liens entre les syndicats, les organismes représentant les groupes désignés et nos programmes favoriseront aussi l'atteinte de nos objectifs sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

Mise en place : Déjà en place

**Les subventions pour l'adaptation au marché du travail** comprendront le Fonds de fiducie pour la formation, qui existait déjà. Une subvention pour l'amélioration de la formation permettra d'améliorer la qualité de la conception et de l'exécution des programmes de formation offerts en milieu de travail, ou d'encourager l'établissement d'une culture de la formation dans une entreprise.

Mise en place : Déjà en place. La formation relative aux subventions pour l'amélioration de la formation se donnera d'ici avril 1992.

## IV. Programme Aide aux collectivités : le travail auprès des collectivités

Le programme Aide aux collectivités vise à accroître les possibilités d'emploi dans les collectivités qui éprouvent des difficultés et à aider ces dernières à atteindre leur autonomie.

Le programme **Développement des collectivités** continuera d'encourager les collectivités rurales et les régions éloignées à adopter une formule intégrée pour faire face aux problèmes locaux en matière de marché du travail. Il vise à aider ces collectivités à prendre des mesures qui leur permettront de s'adapter aux mutations, à développer leurs institutions locales et à mettre en oeuvre des plans d'action conçus localement.

**Les Comités d'aide au développement des collectivités** évaluent la situation locale, conçoivent des plans visant le développement de la collectivité et veillent à l'exécution de ces plans. En plus de pouvoir recourir aux autres programmes et services du Ministère, comme l'option Achat de formation, pour les aider à mettre en place leurs plans d'action, les Comités d'aide au développement des collectivités peuvent aussi mettre sur pied un Centre d'aide aux entreprises et obtenir un soutien financier supplémentaire grâce au Fonds pour les initiatives communautaires.

- Les Centres d'aide aux entreprises fournissent aux petits entrepreneurs et commerçants locaux un soutien financier et technique visant la création d'emplois ou le maintien d'emplois existants.

- Le Fonds pour les initiatives communautaires apporte un soutien financier complémentaire aux projets qui ne pourraient être réalisés sans cette assistance et qui ont une importance cruciale pour la mise en oeuvre et la réussite des plans d'action locaux.

Mise en place : Déjà en place.

L'élément **Aide à l'activité indépendante** entend aider les personnes sans emploi, soit les prestataires d'assurance-chômage ou les personnes admissibles à l'aide sociale, à lancer leur propre entreprise; il leur fournira un soutien financier et technique au cours des premières étapes.

Cet élément remplacera l'option Encouragement à l'activité indépendante dans les régions où existera un comité d'aide au développement des collectivités et il sera étendu à d'autres régions au taux de chômage élevé où l'on pourra trouver un organisme communautaire pouvant offrir le programme.

Ces comités auront la responsabilité de l'application de l'Aide à l'activité indépendante dans leur région.

Mise en place : Soumise à l'approbation de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

**Les projets locaux** regrouperont des projets existant déjà, soit les projets généraux du programme Développement de l'emploi et les projets de création d'emplois de l'Assurance-chômage. Les critères d'admission des projets Développement de l'emploi seront plus souples : au lieu d'exiger 24 semaines de chômage au cours des 30 dernières semaines, ils permettront d'accepter des personnes risquant d'être sans emploi pendant longtemps et pouvant tirer profit des projets.

Les projets continueront de combiner la formation et l'expérience de travail pour aider les participants à améliorer leur position sur le marché du travail. Dans les régions comptant un comité d'aide au développement des collectivités, les projets seront également considérés sous l'angle de leur contribution à la création d'emplois stables dans la collectivité.

Mise en place : Le 1er avril 1992; assouplissement des critères d'admission : le 1er juillet 1991.

# STRUCTURE DES PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI

| INFORMATION ET INITIATIVES SPÉCIALES | AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ | ADAPTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL | DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS |
|---|---|---|---|
| Recueillir de l'information sur le marché du travail et les occasions d'emploi et la communiquer aux particuliers, aux employeurs et aux institutions, afin de faciliter la prise de décisions liées aux besoins du marché du travail et d'aider au soutien de recherches et nouvelles approches qui pourraient contribuer à un meilleur fonctionnement du marché du travail. | Améliorer l'employabilité et faciliter une bonne intégration professionnelle des personnes qui ont besoin d'aide pour surmonter les obstacles réels ou potentiels à l'emploi, grâce à la prestation de divers services et programmes. | Persuader un plus grand nombre d'employeurs, particulièrement dans les cas d'adaptation de nombreux travailleurs, qu'il leur appartient de répondre efficacement aux besoins en main-d'oeuvre de leur entreprise en négociant des accords de collaboration visant l'adoption des mesures de planification des ressources humaines (y compris l'équité en matière d'emploi), de formation en milieu de travail et autres mesures d'adaptation connexes. | Soutenir le développement de possibilités locales d'emploi dans les collectivités et aider les collectivités aux prises avec de graves problèmes de main-d'oeuvre à se servir efficacement de leurs ressources pour évaluer les problèmes et les débouchés locaux, établir les objectifs réalistes, formuler et gérer un plan d'action approprié, et mettre en oeuvre des stratégies essentielles à la réussite du plan et qui sont susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur le marché du travail. |
| • *Information sur le marché du travail*<br>• *Marché des emplois*<br>• *Détermination des besoins de services*<br>• *Innovation* | • *Counselling d'emploi*<br>• *Projets de formation*<br>• *Subsides*<br>• *Achats de formation*<br>• *Assistance à l'emploi/ Extension*<br>• *Initiatives jeunesses*<br>• *Mobilité*<br>• *Aide à l'exécution* | • *Planification des ressources humaines*<br>• *Formation en milieu de travail*<br>• *Travail partagé*<br>• *Services d'aide à l'adaptation de l'industrie*<br>• *Équité en matière d'emploi*<br>• *Subventions pour l'adaptation au marché du travail* | • *Développement des collectivités*<br>• *Projets locaux*<br>• *Activité indépendante* |

Avril 1991

**Annexe I**

| III. Programme d'adaptation au marché du travail – Éléments | Options antérieures des programmes et services * |
|---|---|
| 1. **Planification des ressources humaines**<br>En place en juillet 1991<br>(Réunit toutes les activités de PRH en un élément) | Planification des ressources humaines +<br>Services aux clients employeurs +<br>Activités de recrutement des travailleurs étrangers +<br>Services d'emploi agricole faisaient partie des services d'emploi. |
| 2. **Formation en milieu de travail**<br>En place en décembre 1991 | L'option Formation en milieu de travail faisait partie du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre; l'option Recyclage faisait partie du programme Acquisition de compétences. |
| 3. **Travail partagé**<br>En place | L'option Travail partagé faisait partie du programme Acquisition de compétences. |
| 4. **Service d'aide à l'adaptation de l'industrie**<br>En place | Le SAAI faisait partie des services d'emploi. |
| 5. **Équité en matière d'emploi**<br>En place | L'Équité faisait partie des services d'emploi. |
| 6. **Subventions pour l'adaptation au marché du travail**<br>En place en avril 1992<br>(En plus des subventions du Fonds de fiducie pour la formation, cela comprend également des fonds pour d'autres initiatives dont l'élaboration n'est pas complétée.) | L'option Fonds de fiducie pour la formation faisait partie du programme Acquisition de compétences. |

| IV. Programme Développement des collectivités – Éléments | Options antérieures des programmes et services |
|---|---|
| 1. **Développement des collectivités**<br>En place (l'annonce de la «2e génération» a été faite en juin 1991) | Développement des collectivités |
| a) **Comités d'aide au développement**<br>En place | Option Comité d'aide au développement des collectivités |
| b) **Centres d'aide aux entreprises**<br>En place | Option Centre d'aide aux entreprises |
| c) **Fonds pour les initiatives communautaires**<br>En place | Option Fonds pour les initiatives communautaires |
| 2. **Projets locaux**<br>En place le 1er avril 1992<br>(Critère «24 sur 30» éliminé le 1er juillet 1991) | Options Projets généraux du programme Développement de l'emploi et Création d'emplois de l'Assurance-chômage (Article 25) |
| 3. **Aide au travail indépendant**<br>Mise en place prévue pour le 1er janvier 1992<br>(sous réserve de l'approbation de la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre) | Option Encouragement à l'activité indépendante |

*L'option Apprentissage de la langue en milieu de travail qui faisait partie du programme Acquisition de compétences, sera placée dans le cadre d'une initiative regroupant tous les cours de langue destinés aux immigrants. Programme Intégration professionnelle*

**COMMUNIQUÉ**

**AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX
DES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE
DE LA MAIN-D'OEUVRE**

**ET**

**AUX DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE RÉSEAU
D'EMPLOI ET D'IMMIGRATION CANADA**

# ACHATS LOCAUX DE FORMATION EN ÉTABLISSEMENT

## CONTRATS SPECIFIQUES

Suite à l'entente provisoire Canada-Québec survenue le 21 novembre 1991, des mesures transitoires permettant de finaliser les demandes d'achat de formation par des groupes vous ont été communiquées.

Avec ces mesures, nous avons fourni le modèle de contrat provisoire qui doit être utilisé pour conclure des ententes d'Achats locaux de formation en établissement avec les Commissions de formation professionnelle (CFP).

Ce modèle s'apparente à celui utilisé en Formation sur mesure en établissement (FME) et doit être complété de la même manière. Cependant, il introduit une notion de coût de formation qui demande à être définie pour en assurer une compréhension et une application uniformes.

Le coût variable s'obtient en ajoutant au coût normé FME un ajustement égal à 30,43% de ce coût, permettant de tenir compte du coût associé aux autorisations spécifiques.

- Coût variable = Coût normé FME X 1.3043

Le coût fixe correspond à 15% de la valeur du coût variable tel que déterminé ci-dessus.

- Coût fixe = Coût variable X .15

Le coût total s'obtient par l'addition du coût variable et du coût fixe.

- Coût total = Coût variable + coût fixe

En ce qui a trait à l'identification des contrats, le numéro de contrat annuel qui vous a été attribué pour la FME s'applique également à ce programme.

Le numéro de contrat spécifique sera composé à la première case de la lettre "L", suivie du numéro séquentiel correspondant au numéro suivant le nombre de contrats spécifiques déjà présentés.

Pour toute information supplémentaire,

Aux responsables du Programme CFP, S.V.P. vous adresser à Marie Doyon (514) 873-6098 ou Louis Bernier (418) 643-1758

Aux responsables du Programme EIC, S.V.P. vous adresser à André Migneault (514) 283-3368 ou Jean-Pierre Gauthier (514) 283-8244.

Jacques Drouin
Directeur du développement
de l'emploi et des compétences

Francine Bélanger
Directrice des services
aux individus

**ACHATS LOCAUX DE FORMATION EN ETABLISSEMENT**
**POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE**

## 1. IDENTIFICATION DU CONTRAT

CFP: _____ # _____ Année financière 19__ / 19__

No contrat spécifique |_|_|_|_|_|_| - L|_|_|_|

Projet autochtone ___

Code de transaction: ___
1- Original
2- Annulation
3- Modif. année courante
4- Modif. année antérieure

- Référence: au plan annuel _____ CAE _____ CCDP _____

## 2. CARACTERISTIQUES DE L'ACTIVITE

Titre de l'activité _____

de formation _____ # _____

Etabl. de formation: _____ # _____ Sec.___ Coll.___

Centre de formation: Idem___ OU _____

CEC: _____ Localité: _____

Date de début _____ (jour mois année) Date de fin _____ (jour mois année)

Période d'interruption: _____

Durée totale de la formation en heures-groupe : _____

Durée hebdomadaire de la formation en heures : _____

## 3. DONNEES ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES

| CEIC | |
|---|---|
| A - Participants | |

| CEIC | | Année financ. en cours | Prochaine année financ. | Total |
|---|---|---|---|---|
| B - Jours-élèves | | | | |
| C - Heures-groupes | | | | |
| D - Coûts | Variables | | | |
| | Fixes (C.V. X 15%) | | | |
| | Total | | | |

Coût unitaire CEIC : Jours-élèves_____ Heures-groupes_____

## 4. IDENTIFICATION DU DEMANDEUR (S'IL Y A LIEU)

Nom: _____

## 5. SIGNATURES AUTORISÉES

Pour la CFP _____ Date: _____

Pour la CEIC_____ Date: _____ (Jour Mois Année)

(Signé et certifié conformément à l'article 32 de la L.A.F.)

# Intégration professionnelle.

## Définition

Intégrer les participants à la population active et leur permettre de demeurer sur le marché du travail en leur offrant une formation professionnelle et une expérience de travail. Les projets procurent aux participants du counselling, des renseignements sur les techniques de recherche d'emploi, des séances d'initiation au marché du travail et de la formation professionnelle en milieu de travail.

## Intervenants

-Les coordonnateurs.
-Les organismes d'accueil.
-Les formateurs.
-Les participants.

## Mandat des coordonnateurs

-Élaborer, mettre en oeuvre et gérer un projet.
-Recruter, évaluer et sélectionner les participants.
-Recruter les organismes d'accueil pour chaque participant.
-Surveiller le progrès de chaque participant.

## Qui peut-être coordonnateur

-Les organismes sans but lucratif.(*)
-Les entreprises privées.

(*) L'expérience du programme permet de dire qu'il y a plus de réussite avec les organismes sans but lucratif qu'avec les entreprises privées, surtout avec les organismes orientés vers la formation, vers le développement économique ou local ou vers un regroupement d'un secteur d'activité précis.

## Durée d'un accord

de 16 à 52 semaines.

## Financement

( Basé sur des frais raisonnables )

| | | |
|---|---|---|
| 1- Salaires du personnel administratif | : | en moyenne 18 $ / heure |
| 2- Charges sociales | : | 12.87 % de la masse salariale |
| 3- Frais généraux | : | 25 $ / jour / participant |
| 4- Frais de formation | : | 8 $ / heure / participant |
| 5- Frais spéciaux 1- | : | 10 000 $ / personne handicapée |
| 2- | : | 250 $ / participant pour équipement de sécurité / formation |
| 6- Allocation des participants | : | Prestation d'assurance-chômage<br>Allocation de formation<br>Allocation supplémentaire |

## Processus

1- Identifier et contacter des coordonnateurs éventuels.
2- Obtenir une demande préliminaire.
3- Organiser une rencontre avec le responsable et analyste du marché du CEC, avec le coordonnateur et avec l'agent de programme Intégration.
4- Finaliser la demande. (coordonnateur)
5- Analyser la demande. (agent de programme)
6- Consulter la CFP et le député.
7- Obtenir l'approbation du ministre.
8- Rédiger et faire signer les accords.
9- Recruter les participants.
10- Réaliser le projet de formation.

## Impératif à un projet

1- Une clientèle disponible.

Critères:
- -être aux prises avec des difficultés sur le marché du travail
- -être motivé
- -être en accord sur un plan d'action menant à son intégration sur le marché du travail

Priorité:
- -être prestataire d'assurance-chômage
- -être prestataire de la sécurité du revenu
- -faire partie de la clientèle désignée au au niveau national (minorité visible, autochtone, personne agée, personne handicapée)
- -faire partie de la clientèle désignée au niveau régional ou local (jeune, femme monoparentale)

2- Une occupation en grande demande ou en pénurie.

## Comparaison avec achats indirects

1- Achat pour groupe de coordination ou "achats indirects" :
Permet à un groupe de coordination d'acheter un cours afin de transmettre à un groupe de participants, la connaissance et les habiletés pour accomplir une tâche professionnelle. C'est l'achat d'un cours.

2- "Intégration" professionnelle :
Permet à un coordonnateur d'influencer le comportement d'un participant à l'emploi (habitudes de travail) en plus de lui fournir une formation théorique et pratique d'une occupation sur lequel il a d'excellente chance d'y faire carrière. C'est l'achat d'un cours et d'un stage, tout en pouvant influencer le comportement du participant.

A.Nazair 10-07-91.

## Section IV

# PARTENAIRES POUR UN QUÉBEC (MMSRFP)

# PARTENAIRES
POUR UN
# QUÉBEC
# COMPÉTENT
ET
# COMPÉTITIF

**Le gouvernement du Québec entend donc :**

- **maintenir la participation des employeurs et des personnes salariées du Québec au régime canadien d'assurance-chômage ;**
- **rechercher activement une entente administrative en vertu de laquelle il gérera le régime d'assurance-chômage sur le territoire du Québec afin qu'il n'y ait qu'un seul réseau de main-d'œuvre au Québec ;**
- **faire administrer par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et ses composantes régionales et locales le régime d'assurance-chômage et l'ensemble des mesures actives de développement de la main-d'œuvre.**

### 3.3.3 Une opération de regroupement et de simplification des programmes de main-d'œuvre

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, simplifier des programmes et des procédures administratives constitue une opération fort complexe. Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle s'est employé au cours des derniers mois à simplifier et à regrouper en quatre grands programmes l'ensemble de ses interventions et celles des commissions de formation professionnelle dans le domaine de la main-d'œuvre. Il projette d'implanter ces programmes dans les prochains mois.

Cette opération de simplification porte sur trois fronts. Elle consiste d'abord à fusionner les programmes, à en réduire considérablement le nombre et les spécificités trop limitatives du point de vue de l'accessibilité. Elle s'accompagne, en deuxième lieu, de la réduction au strict minimum des critères d'admissibilité aux programmes et de l'introduction dans ces normes d'une flexibilité qui permet une adaptation facile au contexte particulier d'une entreprise, d'un secteur ou d'une région. Enfin, la simplification requiert un allégement des procédures administratives, une réduction de la paperasserie et une gestion des programmes, selon le mode de guichet spécialisé.

Le projet de simplification et de regroupement des programmes de main-d'œuvre a été conçu pour une application immédiate. Il ne concerne donc, pour l'heure, que les programmes québécois de main-d'œuvre. Le Ministère a aussi travaillé dans la perspective du rapatriement des programmes fédéraux. C'est ainsi que les programmes simplifiés concernent tout l'éventail des activités exercées par le gouvernement fédéral et ils ont été conçus de manière à intégrer éventuellement les activités fédérales.

Le rapatriement des budgets fédéraux permettra de diversifier les activités des programmes québécois, d'étendre les services et, du fait de l'accroissement des ressources financières, de rendre les programmes accessibles à des clientèles plus nombreuses et plus variées. En fait, il faudra aussi accueillir les clientèles qui ont actuellement recours aux programmes fédéraux. Le rapatriement de ces budgets rendra aussi possible l'augmentation de l'aide financière initialement prévue. Bref, la prise en charge par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre des responsabilités exercées par le gouvernement fédéral ne devrait pas nécessiter la mise en place de programmes additionnels. La structure des programmes proposée ici et l'organisation administrative chargée de les appliquer serviront à accueillir les responsabilités et les budgets transférés au Québec.

Par ailleurs, il peut sembler étonnant a priori qu'au moment même où le gouvernement envisage de créer la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et de

lui confier la responsabilité de proposer des programmes, il dessine lui-même sa propre structure de programmes. La nécessité de simplifier les programmes québécois est clairement ressentie par les entreprises et les individus ; cette simplification ne peut souffrir d'autres délais. Bien sûr, la Société héritera en quelque sorte du résultat de ces efforts de simplification. Le gouvernement est d'avis qu'il vaut mieux remettre à la Société des programmes allégés et accessibles que de lui transférer une infrastructure de programmes moins efficace. La Société aura tout le loisir de proposer les changements qu'elle jugera nécessaires.

L'opération de simplification conduira à la mise en place des quatre grands programmes suivants :

- programme de développement des ressources humaines en entreprise ;
- programme d'aide aux personnes licenciées ;
- programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'œuvre ;
- programme d'aide aux organismes du milieu engagés dans le développement de l'emploi.

**Un programme de développement des ressources humaines en entreprise**

Le programme proposé consiste à offrir une aide technique et financière aux entreprises ayant des besoins en matière de gestion et de développement de leurs ressources humaines ou vivant des situations difficiles qui se répercutent sur l'emploi. Un programme dit de développement des ressources humaines en entreprise regroupera donc l'ensemble des interventions qui s'adressent aux entreprises aux fins du développement de la main-d'œuvre.

Ce programme permettra de répondre aux besoins d'adaptation des entreprises en situation d'implantation de nouvelles technologies, de développement de nouveaux marchés ou de changements de production, de consolidation, de fusion ou de regroupement. Il sera aussi accessible aux entreprises confrontées à une situation économique difficile qui risque de toucher leur niveau d'emploi.

Le programme est conçu pour aider techniquement et financièrement l'entreprise à :

- mettre sur pied des comités de main-d'œuvre qui associeront les salariés et l'employeur à la définition des problèmes et à l'élaboration d'un plan de développement, de redressement ou de relance ;
- effectuer différentes études visant à préciser le diagnostic de l'entreprise ou à réaliser des activités prévues à un plan d'action ou de redressement ;
- préparer des plans pouvant comprendre notamment des activités de formation, la révision de l'organisation, l'élaboration d'une politique salariale, l'instauration d'un programme de contrôle de la qualité, etc. ;
- implanter des services de gestion des ressources humaines.

Le programme permettra également, par un appui comparable offert par la Société de développement de la main-d'œuvre à des comités sectoriels, de répondre aux besoins d'un secteur industriel ou d'un groupe particulier de producteurs de biens ou de services.

Grâce à une meilleure connaissance de la problématique et des besoins de développement d'un secteur, il sera plus facile de moduler l'aide de la Société et de fournir aux acteurs régionaux et locaux un cadre d'intervention approprié pour les entreprises exerçant cette activité économique.

L'intervention financière des sociétés régionales à l'intérieur de ce programme prendra la forme de subventions incitatives soutenues par des crédits d'impôt remboursables à la formation. Ces aides financières appuieront un engagement concret des entreprises. En effet, l'aide gouvernementale vise à appuyer l'effort de l'entreprise, non pas à s'y substituer.

**Un programme d'aide aux personnes licenciées**

Les licenciements collectifs posent toujours le problème de la réintégration des travailleurs licenciés au marché du travail. Cette réintégration dépend beaucoup de la rapidité de l'intervention de reclassement et de la disponibilité des mesures gouvernementales.

Le programme proposé s'adressera uniquement aux travailleurs touchés par un licenciement collectif, par exemple, à la suite d'une fermeture partielle ou totale, ou à cause d'un ralentissement des activités de l'entreprise.

La formule des comités de reclassement, une innovation développée au Québec et exportée par la suite, a beaucoup de mérite et doit être raffermie. C'est pourquoi le programme d'aide aux personnes licenciées veut :

- maintenir et renforcer la participation des employeurs et des salariés aux comités de reclassement ;
- fournir aux comités de reclassement les moyens financiers nécessaires à la réalisation du plan de reclassement des travailleurs ;
- amener les entreprises à s'engager davantage en termes financiers dans le processus de reclassement des personnes licenciées ;
- rendre plus accessibles aux personnes licenciées les mesures de main-d'œuvre requises, notamment les mesures de perfectionnement et de recyclage ;
- associer à ce programme les mesures d'adaptation pour les travailleurs âgés ainsi que les mesures de partage et d'aménagement du temps de travail.

Le comité de reclassement comprendra, en plus des représentants de l'entreprise et des personnes salariées, un représentant de la société régionale de développement de la main-d'œuvre qui verra à rendre accessibles les diverses mesures d'aide.

Ce support, tout important qu'il soit, ne saurait répondre adéquatement aux problèmes que vivent les personnes salariées s'il ne s'accompagne pas d'une révision de la législation sur les licenciements collectifs adoptée en 1969 et jamais révisée depuis quant au fond. Les dispositions législatives actuelles se résument en fait à l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* qui prévoit essentiellement que l'entreprise doit informer le Ministre du licenciement et accepter, à la demande du Ministre, de participer à la mise sur pied d'un comité de reclassement.

Dans plusieurs provinces, la législation relative aux licenciements collectifs est plus précise et, généralement, plus exigeante pour les employeurs, notamment en ce qui a trait à l'élaboration d'un plan d'adaptation pour la main-d'œuvre concernée et au financement

d'un comité de reclassement. Le gouvernement du Québec entend s'inspirer de ces expériences pour mettre à jour sa propre législation en matière de licenciement collectif.

Si l'on doit admettre que les restructurations industrielles et les licenciements collectifs sont des phénomènes inévitables dans toute économie de marché, il convient de rechercher activement les moyens d'en atténuer les effets sur la main-d'œuvre.

**Un programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'œuvre**

Nous avons déjà fait état du paradoxe émanant de la juxtaposition d'un taux élevé de chômage et des pénuries de main-d'œuvre. Cette discordance tient d'abord au manque de qualification des personnes à la recherche d'emploi.

Le programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'œuvre vise à combler les pénuries de compétences ou de main-d'œuvre en offrant aux chômeurs et aux personnes en emploi, y compris les travailleurs autonomes, la possibilité d'acquérir des habiletés professionnelles ou de hausser le niveau de leurs compétences. Il s'adresse aussi aux personnes qui veulent intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Ce programme permet de rationaliser les mesures existantes en matière de recyclage et de perfectionnement, afin de tenir davantage compte des besoins des individus et du marché du travail.

La réussite des interventions dans le cadre de ce programme reposera principalement sur la qualité des informations offertes sur les besoins en main-d'œuvre. L'estimation continue de ces besoins par la Société de développement de la main-d'œuvre et les sociétés régionales permettra d'identifier chaque année les orientations, les objectifs et les priorités d'action dans chacune des régions du Québec, dans les secteurs, les métiers ou les professions.

Les services-conseils (counselling) offerts aux travailleurs seront améliorés, tant à l'égard des perspectives d'emploi qu'à celui des exigences préalables à l'emploi et à la formation.

Plusieurs mesures ou services rendront possible l'atteinte des objectifs visés par ce programme, dont :

- des services d'accueil et de référence au meilleur formateur à l'intention des personnes qui ressentent un besoin de formation ;
- des services de reconnaissance des compétences professionnelles ;
- des plans individuels d'acquisition de compétences ;
- des activités de formation préparatoire à l'emploi ou à la formation professionnelle, comme des ateliers préparatoires à l'emploi ou des stages en entreprise en vue d'une sensibilisation à un métier ou à une profession ou en vue de l'intégration des connaissances reçues dans le cadre d'une formation théorique ;
- des activités de formation professionnelle adaptée ;
- une participation au régime d'apprentissage ou de qualification professionnelle.

Ce programme devra permettre aux participants de bénéficier du soutien financier prévu au nouveau régime d'assurance-chômage. Il répondra également à certains besoins de formation des prestataires de la sécurité du revenu.

À l'égard des activités de formation proprement dites, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, qui gérera ce programme, référera les candidats vers les formateurs, prioritairement les réseaux publics d'enseignement. La Société ne donnera pas elle-même la formation.

Ce programme, plus encore que les deux premiers, exige une étroite concertation et une cohérence dans l'action entre la Société de développement de la main-d'œuvre et les institutions d'enseignement.

**Un programme d'aide aux organismes du milieu engagés dans le développement de l'emploi**

Les problèmes d'adaptation ou de restructuration économique ont souvent une dimension territoriale évidente, que ce soit à l'échelle d'une région, d'une municipalité ou d'un quartier. Les problèmes peuvent dépendre de décisions de rationalisation ou d'un mouvement important de restructuration susceptibles de modifier considérablement le tissu économique local. Par ailleurs, l'appauvrissement d'une communauté, la plupart du temps à la suite du départ de ses éléments les plus jeunes et les plus dynamiques, crée une situation qui exige une action taillée sur mesure.

Les collectivités visées par ce programme sont donc celles qui se trouvent fortement touchées par le chômage ou la pauvreté, ou qui font face à un changement structurel important.

Le programme envisagé s'inspire principalement des expériences récentes de l'Est et du Sud-Ouest de Montréal, où l'engagement des partenaires du milieu, regroupés dans un comité territorial de la main-d'œuvre, a permis de préciser la nature des problèmes, d'identifier les solutions possibles, d'élaborer un plan d'action, de mettre en place les mécanismes de réalisation et d'assurer un suivi sur une période suffisamment longue.

**La nature de l'aide aux interventions territoriales devra faciliter :**

- la concertation des différents agents du milieu par une aide financière au fonctionnement d'un comité de coordination, à l'embauchage des ressources humaines et techniques requises et à l'élaboration d'un plan d'action ;

- la création de fonds d'initiatives locales découlant de plans d'action, initiatives qui ne pourraient être financées dans le cadre des programmes réguliers, et le soutien aux organismes chargés de la réalisation et du suivi de ces plans.

Les sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre s'associeront aux organismes locaux dans l'analyse des problèmes ainsi que dans l'élaboration et la mise en application des solutions relatives au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Les organismes locaux doivent donc être parties prenantes au processus de résolution de leurs difficultés. Le partenariat des acteurs locaux, l'évaluation du potentiel local par la communauté elle-même et la mise en place des conditions favorables aux initiatives du milieu sont quelques-uns des éléments qui permettent d'enclencher un processus dynamique de relèvement socio-économique et de faire démarrer des projets de développement. Les sociétés régionales faciliteront ces exercices de concertation et établiront les liens avec les autres groupes engagés dans le développement régional.

MMSRFP

## Prévisions budgétaires 1991-1992

Nous terminons cette présente partie par la présentation du tableau 3 qui montre le résultat-synthèse de l'exercice d'allocation des prévisions budgétaires 1991-1992, selon les principaux secteurs d'activité économique. Ce pourcentage s'appliquerait, l'an prochain, à tous les programmes d'aide destinés aux entreprises et aux secteurs d'activité économique, exception faite des problématiques et besoins dits «transsectoriels».

### TABLEAU 3

**Prévisions budgétaires 1991-1992**
**selon les principaux secteurs d'activité économique**

| SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE | PRÉVISIONS 1991-1992 |
|---|---|
| Agriculture | 18,0 |
| Équipement motorisé (1) | 15,5 |
| Services aux entreprises | 9,3 |
| Assurances, affaires immobilières et institutions financières (2) | 5,7 |
| Autres commerces | 5,5 |
| Produits métalliques (3) | 4,3 |
| Matériel de transport | 3,3 |
| Produits métalliques primaires (4) | 3,2 |
| Meuble et bois ouvré | 3,1 |
| Production - diffusion culturelle (arts) | 2,8 |
| Hébergement et restauration | 2,7 |
| Transformation et distribution de produits alimentaires (5) | 2,4 |
| Transport et entreposage | 2,3 |
| Sciage | 2,2 |
| Machinerie | 1,9 |
| Vêtement | 1,3 |
| Textile | 1,3 |
| Matériel électrique et électronique | 1,2 |
| Imprimerie et édition | 1,1 |

| SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE | PRÉVISIONS 1991-1992 |
|---|---|
| Plastique | 1,1 |
| Santé et services sociaux | 1,0 |
| Communications | 1,0 |
| Production - diffusion culturelle (métiers d'art) (6) | 1,0 |
| Services personnels | 1,0 |
| Exploitation et services forestiers | 0,9 |
| Mines | 0,9 |
| Construction (décret) (7) | 0,8 |
| Construction (hors décret) | 0,8 |
| Minéraux non métalliques | 0,8 |
| Papier | 0,8 |
| Industries manufacturières diverses | 0,7 |
| Divertissements et loisirs | 0,7 |
| Produits chimiques | 0,7 |
| Caoutchouc | 0,3 |
| Cuir | 0,1 |
| Réserve | 0,3 |
| **TOTAL** | **100,0 %** |

*(1) Inclut les secteurs commerce de détail (véhicules automobiles), commerce de gros de véhicules automobiles et commerce de gros de machines, matériel et fournitures.*

*(2) Inclut les secteurs finance, assurances et courtiers en assurances et en immobilier.*

*(3) Inclut des besoins transsectoriels relatifs à l'ensemble du champ professionnel "Métallurgie".*

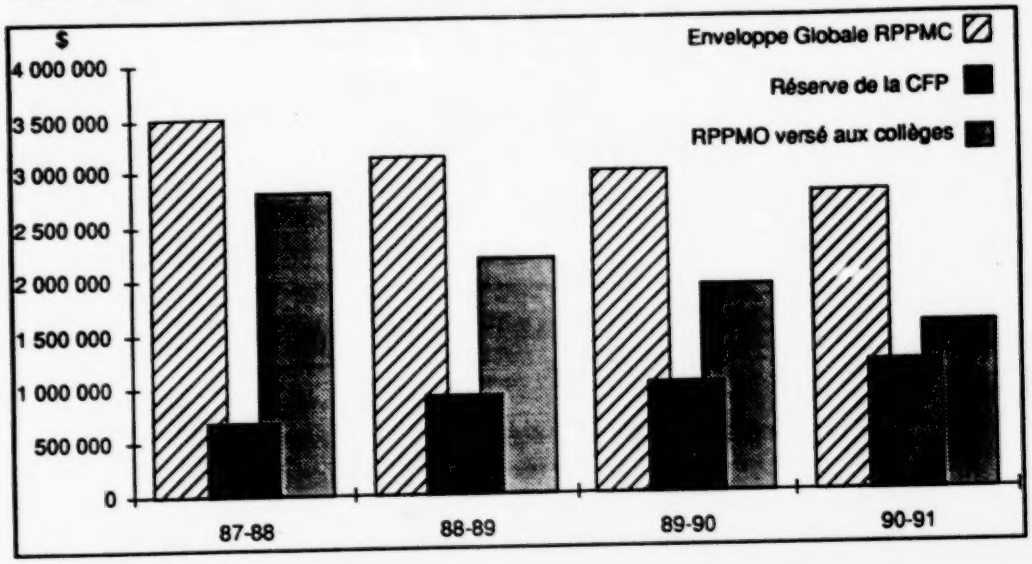
*(4) Inclut une partie des besoins liés à la formation initiale de mécaniciens et d'électriciens d'entretien pour combler la forte demande occasionnée par l'implantation de Lauralco.*

*(5) Inclut les secteurs commerce de gros et de détail de produits alimentaires.*

*(6) Exclut les enveloppes budgétaires spécifiques "perfectionnement de petits groupes" et "Services d'aide technique".*

*(7) Compte tenu que le secteur "Construction" n'a pas fait l'objet d'une investigation dans la grille de priorisation sectorielle 1990-1991, nous préconiserons une ponction budgétaire avant distribution équivalente au pourcentage de la main-d'oeuvre active du secteur de la construction, par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité économique. Incidemment, le 0,8 % sera révisé à partir des données les plus récentes.*

**GRAPHIQUE 4: Distribution de l'enveloppe RPPMO pour la région 03**



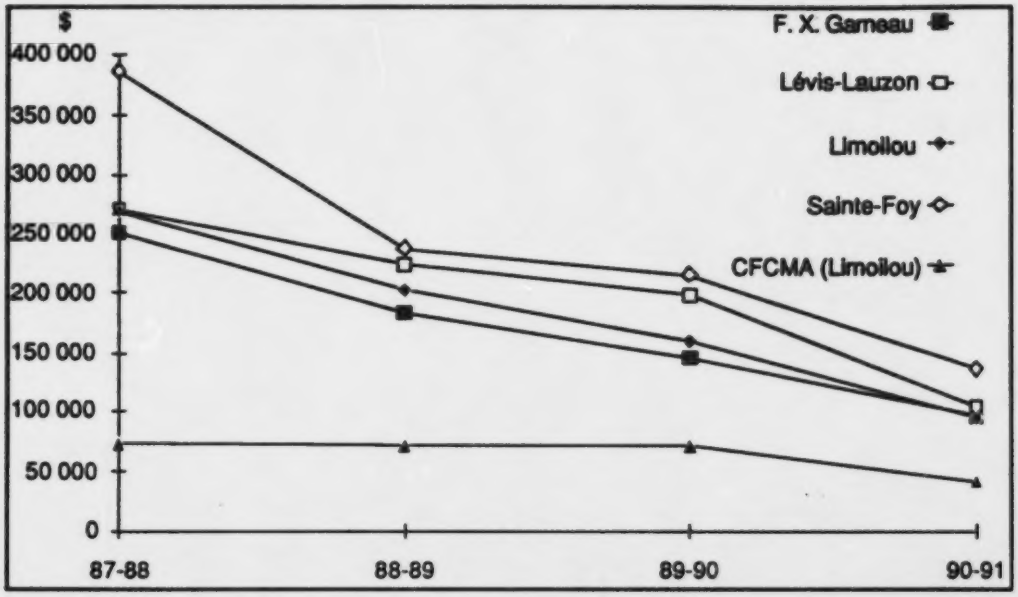

Commentaires:

L'enveloppe globale de la CFP, région 03, comprend les sommes versées aux collèges et une réserve fixée par la CFP elle-même et versée de façon discrétionnaire aux collèeges et aux commissions scolaires par la suite.On remarque une diminution globale et parallèlement une augmentation de la réserve de la CFP. L'effet de ces deux tendances explique les fortes diminutions des subventions reçues par les collèges.

---

DGEC: Direction générale de l'enseignement collégial; MMSRFP: Ministère de la main-d'oeuvre, de la sécurité, du revenu et de la formation professionnelle; CFP: Commission de la formation professionnelle; CEIC: Centre d'emploi et d'immigration du Canada; RPPMO: Recyclage et perfectionnement pour la main-d'oeuvre; CFCMA: Centre de formation et de consulatation sur les métiers d'arts.

**GRAPHIQUE 5: Enveloppe RPPMO pour les collèges**




Commentaires:

La chute progressive et même abrute de l'enveloppe RPPMO affecte énormément la marge de manoeuvre des cégeps.

DGEC: Direction générale de l'enseignement collégial; MMSRFP: Ministère de la main-d'oeuvre, de la sécurité, du revenu et de la formation professionnelle; CFP: Commission de la formation professionnelle; CEIC: Centre d'emploi et d'immigration du Canada; RPPMO: Recyclage et perfectionnement pour la main-d'oeuvre; CFCMA: Centre de formation et de consulatation sur les métiers d'arts.

POUR FAIRE PENCHER LA BALANCE

# Le crédit d'impôt

Le crédit d'impôt remboursable à la formation est une mesure incitative supplémentaire qui vient compléter les programmes d'aide financière à la formation, en permettant aux entreprises de se faire rembourser une partie des sommes investies en formation. Il s'agit, bien sûr, de la portion non-couverte par les programmes d'aide financière.

Une série de conditions viennent paramétrer les activités admissibles, par exemple :

- une activité de formation est un cours, donné par une institution de formation admissible. Les séminaires, colloques, congrès ou autres conférences ne sont pas considérées comme des activités de formation admissibles;
- les cours de techniques de vente ne sont pas admissibles;
- les établissements admissibles sont ceux qui sont approuvés comme institutions d'enseignements, de différents types, privés ou publics, reconnus par les ministère de l'Éducation ou de l'Enseignement supérieur, ou encore enregistrés à titre de société privée de formation auprès de la CFP;
- les employés admissibles doivent travailler un minimum de 15 heures par semaine au sein de l'entreprise, et ne doivent pas en être des actionnaires désignés.

Les dépenses de formation admissibles doivent également répondre à certaines conditions telles que:

- le coût admissible d'un PDRH (Programme de développement des ressources humaines), duquel on déduira les contributions obtenues via les programmes, ne doit pas excéder 10 000 $;
- l'équivalent salarial des heures de travail pendant lesquelles l'employé assistait à des activités de formation est admissible, pour le montant le moins élevé entre 30 $ et son salaire calculé sur une base horaire, à raison d'un maximum de 180 heures par an.

(Toutes les conditions sont mentionnées sur le formulaire CO-1029.8.25 de Revenu Québec, qui doit être accompagné du formulaire (CO-1029.8.33) d'attestation de participation à une activité.)

Ce n'est pas l'ensemble des dépenses admissibles qui est remboursable sous la forme du crédit d'impôt. Le tableau ci-dessous donne les précisions quant à la proportion remboursable actuellement.

| | PME | Grande ent. |
|---|---|---|
| PDRH | 50 % (30%) | 30 % (20%) |
| Autres dépenses de formation | 40 % (20%) | 20 % (10%) |

Les pourcentages entre parenthèses s'appliqueront aux dépenses effectuées à partir du 1er janvier 1993.

Prenons l'exemple d'une entreprise de taille moyenne dont les 12 employés de secrétariat doivent suivre une formation WordPerfect de 20 heures, en raison de l'implantation d'un environnement bureautique dans l'entreprise.

Les frais du cours comme tels sont à la charge de la CFP. Les frais assumés par l'entreprise sont donc les frais d'inscription, d'une valeur typique de 20 $ par employé soit 240 $, de même que les salaires des employés, disons de 15 $, sur une base horaire.

Ainsi, 20 heures X 15 $ par heure X 12 employés = 3 600 $, pour un grand total de 3 840 $. De cette somme, 40 % est applicable au crédit d'impôt, soit 1 440 $. La formation du personnel de secrétariat aura donc généré une dépense brute de 180 $ par employé. Sur la base d'un coût total de 315 $, par exemple, pour un cours WordPerfect de ce type, sans programme de subvention et de crédit d'impôt, on parlerait d'un coût brut total de 615 $ par employé. ■

HUNO

*Paul-Marie Lussier, consultant au secteur de la formation en entreprise à Emploi et Immigration Canada.*

un exercice plus en profondeur de planification du développement de ses ressources humaines. Cet exercice pourra être mené par un cabinet-conseil privé. Par conséquent, la CFP intervient moins dans le processus de diagnostic des besoins.

Dans tous les cas, en puisant dans des fonds fédéraux ou provinciaux, la CFP participe au financement des activités.

La CFP, que Mme Deslongchamps définit comme un courtier en formation et un agent de coordination, est implantée dans les différentes régions du Québec. Elle constate que la sensibilisation des entreprises à l'importance de la formation continue de la main-d'oeuvre se développe tranquillement mais que, malheureusement, les programmes de soutien sont mal connus. N'empêche qu'après deux ans d'existence les programmes s'approchent d'une vitesse de croisière, la demande étant de plus en plus autogénérée, c'est-à-dire que les entreprises frappent maintenant elles-mêmes à la porte de la CFP, demandant

*Claire Deslongchamps, agente d'information à la Commission de la formation professionnelle.*

ainsi moins d'efforts de sollicitation des agents de la Commission.

### Coordonner les efforts

« Évidemment, la multiplication des programmes et des intervenants peut augmenter le brouillage pour les entreprises. C'est pourquoi nous tentons de coordonner nos activités avec celles d'autres intervenants en participant à des tables sectorielles de concertation, par exemple, de manière à éviter la duplication des efforts et des programmes et à s'assurer que notre message passe le plus clairement possible », ajoute Mme Deslongchamps.

« La complémentarité des programmes est essentielle, si on veut que les ressources soient utilisées à bon escient, fait remarquer M. **Paul-Marie Lussier**, consultant au secteur de la formation en entreprise à **Emploi et Immigration Canada** (EIC). Dans certains cas, par exemple, EIC se concentrera sur les grandes entreprises alors que la CFP touchera aux petites et moyennes entreprises. »Selon M. Lussier, comme les deux organismes participent aux mêmes tables de concertation, la coordination peut se faire concrètement.

« Quand la situation le demande, une intervention d'urgence au sein d'une entreprise en difficulté, par exemple, il est courant de voir tous les intervenants, employeur, travailleurs, ministères, CFP, etc., s'asseoir autour d'une table pour trouver une solution », ajoute M. Lussier.

Mais les entreprises ne sont pas toujours à l'affût de la nécessité de planifier et d'intégrer la formation dans le cadre des opérations régulières de l'entreprise. « La formation est vraiment une culture à développer au sein des entreprises », note M. Lussier.

### Est-il trop tard ?

Il peut arriver des moments où l'entreprise réalise tardivement la nécessité de revoir le fonctionnement de ses activités pour demeurer compétitive sur les marchés ou encore, pour continuer d'exister, tout simplement.

« Nous avons des programmes qui s'adressent aux entreprises qui envisagent devoir licencier des employés. Nous pouvons intervenir pour soutenir les activités de redressement de l'entreprise en difficulté, plan de redressement qui contient souvent des activités de formation, a expliqué Mme **Gabrielle Valois**, agente d'administration, au **ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle** (MMSRFP). Il s'agit, dans ce cas, du Programme de Protection de l'emploi dans l'entreprise, le PPEE, qui est de nature préventive, si l'on veut. »

Dans les cas où l'inévitable se produit, le MMSRFP peut également participer à la réintégration des salariés au marché du travail, par le biais du programme de Reclassement des salariés licenciés collectivement. « Grâce à ce programme, nous pouvons encourager et apporter notre soutien financier et technique à la formation de comités de reclassement qui définiront les moyens d'atteindre la réintégration des salariés au marché du travail, en élaborant un plan d'action qui comprendra notamment des activités de formation », poursuit Mme Valois.

### Prévenir plutôt que guérir

Il est préférable, on s'en doute, de prévenir le pire en instaurant au sein de l'entreprise une culture de la formation continue. Et pour favoriser cet objectif, l'entreprise peut non seulement compter sur de nombreux programmes qui soutiennent techniquement et financièrement la formation (voir notre tableau), mais aussi sur le crédit d'impôt remboursable à la formation qui viendra soulager le coût réel des frais de formation qui ne sont pas couverts par les programmes de subvention et de contribution.

En matière de formation, les institutions gouvernementales visent à développer une politique de partenariat avec l'entreprise privée.

Les divers programmes et mesures offerts permettent à l'entreprise de prendre les initiatives qui s'imposent pour prendre le virage technologique rendu nécessaire notamment par la mondialisation des marchés. La santé et la vitalité des entreprises n'en sera que meilleure. ■

# Programme de formation individuelle des travailleurs (PROFIT)

Ce programme a été annoncé par le ministre des finances dans son discours du budget du 2 mai 1991. Ce programme qui devrait s'implanter en janvier 1992 est sous la responsabilité du MMSRFP.

Le programme vise des activités de **formation professionnelle** de courte durée qui totalisent au maximum 12 mois d'études et qui permettent d'accéder à l'intérieur d'une période consécutive de 16 mois à une sanction d'étude d'ordre secondaire ou collégial (incluant les attestations d'études collégiales). Le régime d'étude du participant doit être à temps complet.

Le support du gouvernement prend la forme d'une garantie de prêt, d'une prestation à la formation et d'une déduction d'impôt sur le revenu applicable aux remboursements du prêt accordé.

- L'aide totale couvre 90% du revenu disponible;
- Le prêt maximum est fixé à 40% du revenu brut d'emploi sacrifié;
- La prestation de formation est déterminée de façon résiduelle;
- Les remises d'intérêt et du capital seront déductibles dans le revenu du participant.

Pour être admissible au programme, la personne doit avoir été active sur le marché du travail pendant les six années qui précèdent la demande d'admission. Pendant cette période, elle ne doit avoir fréquenté à temps complet un établissement d'enseignement secondaire, collégial ou universitaire sauf dans le cadre de programme fédéral ou québécois de main-d'oeuvre.

Le gouvernement prévoit dépenser dans cette mesure 16 millions de dollars en 92-93, 58 millions en 93-94 et jusqu'à 100 millions annuellement en rythme de croisière.

Le SIGDEC doit être en mesure de repérer cette clientèle ( par exemple, un indicateur sur la FI) pour ajouter à l'enveloppe régulière les dépenses requises pour les participants au programme.

# Programme Alternance Travail Études (PATÉ)

**C'est un mode d'organisation de la formation en vertu duquel l'élève associe aux connaissances théoriques reçues en établissement une expérience pratique en milieu de travail. C'est un régime de formation connu sous l'appellation de régime corporatif.**

**Cette approche de formation prévoit de 2 à 3 stages rémunérés durant la durée du programme en plus des activités pédagogiques inscrites aux cahiers de l'enseignement collégial. Ces stages s'effectuent durant l'été ou en cours d'année scolaire. Les périodes d'études se répartissent aussi durant l'été ou en cours d'année.**

Ce programme réfère au volet de programme d'*Intégration professionnelle de la planification* de l'emploi du ministère fédéral Emploi et Immigration Canada. EIC offre une subvention de 200 000$ s'étalant sur 4 ans pour permettre l'organisation des stages. Le collège doit obtenir l'accord de la DGEC sur le projet pour obtenir la subvention d'EIC.

Actuellement dix (10) projets sont approuvés dans sept (7) collèges différents. Six (6) sont en marche en 90-91. Les autres débuteront en 91-92 ou subséquemment.

Les groupes de DEC seront financés à l'été tout comme les clientèles d'automne et d'hiver.

Le SIGDEC doit être en mesure d' identifier cette clientèle pour:

- appliquer les contrôles d'autorisation de programme à l'été;
- effectuer le suivi de ce type de clientèles;
- compléter des études sur le cheminement scolaire des élèves qui ont utilisé cette approche de formation par rapport à ceux qui utilisent l'approche standard.

Pour cela on devrait retrouver un indicateur sur la FI de ces élèves.

## PROGRAMME D'AIDE FINANCIÈRE AUX DÉMARCHES INDIVIDUELLES DE FORMATION

## PRINCIPALES CONDITIONS D'EXERCICE DU CONGÉ

Les notes qui vous sont ici présentées sont tirées d'un document de travail préliminaire. Il ne s'agit en aucun cas d'un document définitif. Il vous est transmis à titre indicatif afin de vous renseigner sur l'état des travaux et sur les questions qui peuvent survenir dans le contexte de l'application de la mesure fiscale annoncée par M. Gérard D. Lévesque dans son discours du budget 1991-1992. Le comité technique a travaillé dans l'optique de concrétiser l'accès à ce nouveau programme, de protéger ce droit des travailleurs et des travailleuses, mais aussi d'en minimiser les impacts sur la gestion de la main-d'œuvre et sur les coûts de production des entreprises.

### 1. Les personnes salariées admissibles à un congé de formation

Normalement, une personne doit être en service continu depuis 2 ans chez son employeur pour que celui-ci lui accorde un premier congé de formation. À la suite de ce premier congé, elle peut présenter une nouvelle demande, à la condition qu'un an de service continu («délai de franchise») se soit écoulé depuis le précédent congé.

Selon le comité, il faut aussi qu'il soit possible d'envisager un délai de franchise qui tiendrait compte de la durée du congé antérieur et des modalités, temps plein ou temps partiel, de ce congé.

### 2. Les formations considérées pour les fins du congé de formation

La formation visée, pour être admissible au congé de formation, doit répondre à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

a) être **reliée à l'emploi** que la personne salariée exerce habituellement, ou à tout autre emploi existant ou prévu, dans l'entreprise où elle travaille;

b) s'inscrire dans un objectif d'accès à une **occupation non traditionnelle** pour les femmes ou pour le groupe-cible dont la personne concernée fait partie;

c) être reliée à une profession ou à un **métier en pénurie de main-d'œuvre qualifiée** dans la région où la personne salariée exerce son emploi.

Un autre type de besoin pourrait être considéré, si une aide financière était rendue possible. Il s'agit d'une formation reliée à une profession qui permettrait à la personne d'obtenir un revenu d'emploi correspondant mieux à ses besoins de revenus familiaux, par rapport à l'emploi actuellement occupé (ex. : une personne qui bénéficie du programme APPORT).

## PROGRAMME D'AIDE FINANCIÈRE AUX DÉMARCHES INDIVIDUELLES DE FORMATION

## PRINCIPALES CONDITIONS D'EXERCICE DU CONGÉ

Les notes qui vous sont ici présentées sont tirées d'un document de travail préliminaire. Il ne s'agit en aucun cas d'un document définitif. Il vous est transmis à titre indicatif afin de vous renseigner sur l'état des travaux et sur les questions qui peuvent survenir dans le contexte de l'application de la mesure fiscale annoncée par M. Gérard D. Lévesque dans son discours du budget 1991-1992. Le comité technique a travaillé dans l'optique de concrétiser l'accès à ce nouveau programme, de protéger ce droit des travailleurs et des travailleuses, mais aussi d'en minimiser les impacts sur la gestion de la main-d'œuvre et sur les coûts de production des entreprises.

### 1. Les personnes salariées admissibles à un congé de formation

Normalement, une personne doit être en service continu depuis 2 ans chez son employeur pour que celui-ci lui accorde un premier congé de formation. À la suite de ce premier congé, elle peut présenter une nouvelle demande, à la condition qu'un an de service continu («délai de franchise») se soit écoulé depuis le précédent congé.

Selon le comité, il faut aussi qu'il soit possible d'envisager un délai de franchise qui tiendrait compte de la durée du congé antérieur et des modalités, temps plein ou temps partiel, de ce congé.

### 2. Les formations considérées pour les fins du congé de formation

La formation visée, pour être admissible au congé de formation, doit répondre à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

a) être **reliée à l'emploi** que la personne salariée exerce habituellement, ou à tout autre emploi existant ou prévu, dans l'entreprise où elle travaille;

b) s'inscrire dans un objectif d'accès à une **occupation non traditionnelle** pour les femmes ou pour le groupe-cible dont la personne concernée fait partie;

c) être reliée à une profession ou à un **métier en pénurie de main-d'œuvre qualifiée** dans la région où la personne salariée exerce son emploi.

Un autre type de besoin pourrait être considéré, si une aide financière était rendue possible. Il s'agit d'une formation reliée à une profession qui permettrait à la personne d'obtenir un revenu d'emploi correspondant mieux à ses besoins de revenus familiaux, par rapport à l'emploi actuellement occupé (ex. : une personne qui bénéficie du programme APPORT).

### 3. La nature et la durée du congé de formation

Durée maximale du congé de formation : 16 mois, à temps plein ou à temps partiel, selon le choix de la personne salariée.

La personne admissible peut utiliser ce «crédit» de 16 mois à sa discrétion sur une période de 5 ans, «sous réserve du délai de franchise à respecter entre deux congés de formation».

Les conditions du congé de formation prévoient aussi des situations exceptionnelles : un retour au travail pendant la durée d'un congé de formation n'interrompt pas le congé (vacances scolaires). Dans certains cas une prolongation s'avérera nécessaire : grève dans l'établissement scolaire, cas de force majeure, etc.

«La durée maximale du congé de formation doit être au moins comparable à la durée possible du soutien financier prévue dans le programme PROFIT, c'est-à-dire 16 mois.

### 4. Les modalités d'une demande de congé de formation

Les employés doivent présenter une demande écrite de congé de formation auprès de l'employeur :

a) au moins trois mois avant le départ si la durée du congé excède trois mois;

b) au moins six semaines à l'avance si la durée prévue du congé ne dépasse pas trois mois.

Certains renseignements doivent faire partie de la demande écrite, comme le nom de l'établissement de formation, les dates de début et de fin des cours.

Une preuve d'inscription dans un établissement de formation devra être fournie par le ou la bénéficiaire du congé dans de courts délais.

Le délai d'avis peut varier selon que le congé est à temps plein ou à temps partiel.

### 5. Le droit de refus ou de report d'une demande de congé

Il existe certaines situations où l'employeur peut demander un report du congé ou le refuser :

a) l'employeur juge nécessaire la présence au travail de cette personne et estime que celle-ci est en mesure de suivre la formation en dehors des heures de travail ou durant une autre période plus propice;

b) L'employeur juge nécessaire la présence au travail de cette personne «bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour éviter le refus du congé ou son report et pour limiter la durée du report, le cas échéant»;

c) la convention de travail, applicable à la personne en cause, prévoit l'élaboration, par un comité conjoint employeur/salariés, d'un plan de formation et «considère que

l'attribution du congé demandé est susceptible de compromettre la réalisation du plan de formation».

En cas de report du congé, employeur et bénéficiaire conviennent d'une nouvelle date.

Si cela s'avère nécessaire, la priorité sera accordée aux personnes qui demandent un congé de formation pour la première fois. Autres critères de choix, par ordre : le nombre d'années de service continu et les priorités de formation de l'entreprise.

On songe à limiter le pouvoir de report ou de refus de l'employeur lorsque les responsabilités parentales ou familiales laissent peu de place à la formation en dehors des heures de travail.

Le document prévoit ailleurs que le refus de l'employeur doit être justifié par écrit.

D'autres types de comités conjoints pourraient être reconnus pour les fins de l'application du paragraphe c).

## 6. Les obligations de l'employeur lors d'une demande de congé

À toute demande de congé de formation, l'employeur doit répondre par écrit à l'intérieur des délais prescrits selon les circonstances :

a) un mois, si la durée prévue du congé excède trois mois;

b) deux mois, si la durée prévue du congé est d'au plus trois mois;

Le report ou le refus doit aussi être justifié par écrit à la personne salariée.

Dans le cas d'un report ou d'un refus, la personne concernée devrait disposer d'un droit de recours.

## 7. Les droits et les obligations d'une personne salariée en congé de formation

«Si la personne salariée néglige de présenter à son employeur tout document requis en vertu des conditions du congé de formation pour permettre à celui-ci de contrôler la participation à la formation prévue, l'employeur peut mettre fin au congé et obliger la personne salariée à rentrer au travail.»

Le plus tôt possible après la fin de son congé, la personne concernée doit fournir à son employeur un document officiel émis par l'établissement de formation attestant les résultats obtenus, les dates de début et de fin des cours suivis.

## 8. L'annulation d'une demande de congé de formation et le retour prématuré au travail

Le congé de formation peut être annulé, à la demande du bénéficiaire, avant le début du congé ou en cours de congé, selon certains délais prescrits et certaines conditions de retour dans l'emploi.

**9. Les avantages durant et après un congé de formation**

Les conditions du congé de formation prévoient que l'ancienneté s'accumule durant le congé et que la personne en congé a droit de maintenir sa pleine participation aux régimes d'avantages sociaux si elle paye sa part habituelle des cotisations et, le cas échéant, la part des cotisations de l'employeur qui lui est applicable pour la période de son congé.

Le retour au travail de la personne en congé de formation comporte les avantages suivants :

a) lorsque la durée effective du congé ne dépasse pas trois mois ou lorsque le congé est à temps partiel : l'affectation dans son emploi habituel avec les mêmes avantages et le salaire auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail;

b)lorsque la durée du congé excède trois mois et que le congé est à temps plein : l'affectation de la personne dans son poste habituel ou, au choix de l'employeur, dans un emploi comparable dans le même établissement, avec au moins le salaire auquel elle avait droit avant son départ et, le cas échéant, avec un régime de retraite et un régime d'assurances équivalents à ceux dont elle bénéficiait alors.

«Les avantages précédemment mentionnés ne peuvent avoir pour effet de conférer des bénéfices supplémentaires à une personne salariée, par rapport à ce qu'elle aurait eu si elle ne s'était pas prévalue d'un congé de formation.»

«Le service continu s'accumule selon les dispositions actuelles de la Loi sur les normes du travail. De plus, les congés annuels s'accumulent de la même façon pour la personne salariée qui prend un congé de formation à temps partiel et il en est de même dans ce cas pour les indemnités de vacances qui sont calculées en pourcentage du salaire.»

91.11.27

## Section V

# PROJET DE LOI 408

# ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION — TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi 408

# Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre

**Présentation**

**Présenté par**
**M. André Bourbeau**
**Ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle**

**Éditeur officiel du Québec**
**1991**

## NOTES EXPLICATIVES

*Ce projet de loi institue la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.*

*La Société aura pour mission de promouvoir le développement de la main-d'oeuvre et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Elle aura ainsi la responsabilité d'élaborer, de mettre en oeuvre et de gérer des programmes notamment dans les domaines de la formation professionnelle, du recyclage, du reclassement et du placement de la main-d'oeuvre ainsi que dans celui de l'aide à l'emploi et à la gestion des ressources humaines. Le gouvernement pourra aussi confier à cette Société d'autres mandats.*

*Le projet de loi prévoit l'établissement de sociétés régionales qui verront à rendre accessibles aux individus et aux entreprises les programmes dont la Société est responsable. Il prévoit également la création de conseils régionaux qui seront chargés de déterminer les orientations et les priorités des sociétés régionales et qui auront notamment pour fonctions de définir la problématique du marché du travail et de l'emploi dans chaque région, d'adapter les programmes de la Société aux réalités des régions et de mettre en oeuvre des initiatives régionales.*

*Le projet de loi édicte enfin certaines dispositions plus techniques notamment de nature transitoire et de concordance.*

## LOIS MODIFIÉES PAR CE PROJET:

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.R.Q., chapitre F-5);

Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3);

Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., chapitre M-19.1);

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2);

Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10);

Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., chapitre R-12).

# Projet de loi 408

**Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre**

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT:

## CHAPITRE I

### INSTITUTION ET ORGANISATION

**1.** Est instituée la « Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre ».

**2.** La Société est une corporation au sens du Code civil. Elle exerce tous les pouvoirs d'une telle corporation en outre de ceux que la présente loi lui confère.

**3.** La Société est un mandataire du gouvernement.

Les biens de la Société font partie du domaine public mais l'exécution de ses obligations peut être poursuivie sur ses biens.

La Société n'engage qu'elle-même lorsqu'elle agit en son nom.

**4.** La Société a son siège social au Québec, à l'endroit déterminé par le gouvernement. Un avis de la situation ou de tout déplacement du siège social est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

La Société peut tenir ses séances à tout endroit au Québec.

**5.** Les affaires de la Société sont administrées par un conseil d'administration composé de dix-neuf membres, dont un président.

Le gouvernement nomme le président. Il nomme également:

1° six membres après consultation des associations de salariés les plus représentatives;

2° six membres après consultation des associations d'employeurs et des organismes du milieu coopératif les plus représentatifs;

3° six autres membres dont deux représentent le milieu de l'enseignement, l'un pour le secteur collégial et l'autre pour le secteur secondaire; ces deux derniers membres sont choisis après consultation des ministres concernés.

**6.** Le mandat des membres du conseil d'administration est d'au plus trois ans à l'exception du président dont le mandat est d'au plus cinq ans.

À l'expiration de leur mandat, les membres du conseil demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

**7.** Le président est d'office directeur général de la Société. Il préside les réunions du conseil d'administration, voit à son bon fonctionnement et assume toutes les autres fonctions qui lui sont assignées par le conseil.

Il est responsable de l'administration et de la direction de la Société dans le cadre de ses politiques et de ses règlements.

**8.** Le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du président. Celui-ci exerce ses fonctions à temps plein.

Les autres membres du conseil d'administration ne sont pas rémunérés sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement.

**9.** Le conseil d'administration de la Société peut proposer au gouvernement la nomination d'un ou de plusieurs vice-présidents.

S'il décide de procéder à une telle nomination, le gouvernement nomme la ou les personnes ainsi proposées ou, après consultation du conseil d'administration, toute autre personne.

Le gouvernement fixe la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail des vice-présidents.

**10.** Le mandat des vice-présidents est d'au plus cinq ans. À l'expiration de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

Les vice-présidents exercent leurs fonctions à temps plein et ne sont pas membres du conseil d'administration.

**11.** Les employés de la Société sont nommés de la manière qu'elle prévoit par règlement et selon le plan d'effectifs qu'elle établit.

Les normes et barèmes de rémunération ainsi que les autres conditions de travail de ces employés sont établis par la Société et soumis à l'approbation du gouvernement.

**12.** Un membre du conseil d'administration, autre que le président de la Société, qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Société doit, sous peine de déchéance de sa charge, le révéler par écrit au président de la Société et s'abstenir de participer à toute délibération ou à toute décision portant sur l'entreprise dans laquelle il a un intérêt.

Le président, les vice-présidents et les employés de la Société ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit leur intérêt personnel et celui de la Société. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt leur échoit par succession ou par donation pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec diligence.

**13.** La Société peut prendre un règlement concernant l'exercice de ses pouvoirs, la constitution d'un comité exécutif et les autres aspects de sa régie interne.

**14.** Un document n'engage la Société que s'il est signé par le président ou, dans les cas déterminés par règlement de régie interne de la Société, par un de ses employés.

**15.** Les procès-verbaux des séances du conseil d'administration approuvés par celui-ci et certifiés par le président du conseil ou par toute autre personne autorisée à le faire par règlement de régie interne de la Société sont authentiques. Il en est de même des documents ou des copies émanant de la Société ou faisant partie de ses archives lorsqu'ils sont ainsi certifiés.

## CHAPITRE II

### MISSION ET POUVOIRS

**16.** La Société a pour mission de promouvoir et de soutenir le développement de la main-d'oeuvre et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre sur le marché du travail au Québec.

**17.** Pour réaliser sa mission, la Société élabore, met en oeuvre et gère des programmes dans le cadre des politiques établies en vertu de la Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (L.R.Q., chapitre M-19.1).

Elle intervient ainsi, en collaboration avec les organismes ou établissements concernés le cas échéant, notamment dans les domaines de la formation professionnelle, du recyclage, du reclassement et du placement de la main-d'oeuvre ainsi que de l'aide à l'emploi et à la gestion des ressources humaines.

**18.** La Société peut en outre, notamment:

1° définir les besoins de développement de la main-d'oeuvre en regard de la réalité du marché du travail au Québec;

2° favoriser la concertation entre les partenaires patronaux et syndicaux et la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'oeuvre dans les entreprises, de comités sectoriels d'adaptation de la main-d'oeuvre ou d'autres comités auxquels participent ces partenaires;

3° favoriser la participation aux activités de développement de la main-d'oeuvre, des établissements publics d'enseignement, des établissements régis par la Loi sur l'enseignement privé (L.R.Q., chapitre E-9) et des établissements d'enseignement de niveau universitaire;

4° promouvoir le développement des initiatives privées dans le domaine de la main-d'oeuvre;

5° faire la promotion de ses programmes;

6° effectuer des recherches, études ou enquêtes;

7° conseiller le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle sur les politiques relatives à la main-d'oeuvre et lui proposer des moyens pour les mettre en oeuvre.

**19.** La Société favorise la prise en charge du développement de la main-d'oeuvre par les sociétés régionales visées à l'article 31.

**20.** Les programmes de la Société peuvent prévoir une aide financière ou une aide sous forme de services aux individus ou aux entreprises.

Ces programmes doivent déterminer dans quelle mesure ils sont mis en oeuvre et gérés par les sociétés régionales.

**21.** La Société doit, à la demande du ministre, élaborer un nouveau programme ou modifier un programme existant, selon ce qu'il lui indique.

**22.** La Société doit soumettre ses programmes à l'approbation du gouvernement et ne peut les modifier ou y mettre fin sans une telle approbation. Elle doit de plus mettre fin à un programme existant à la demande du gouvernement.

**23.** Le ministre peut, sur autorisation du gouvernement, conclure avec le gouvernement du Canada tout accord portant sur l'administration et l'application, en tout ou en partie, d'une loi du Parlement du Canada relative au domaine de la main-d'oeuvre, à celui du remplacement du revenu de travail ou à tout autre domaine connexe.

La Société exécute tout mandat que peut lui confier le gouvernement relativement à un accord conclu conformément au premier alinéa.

**24.** La Société gère également tout programme que le gouvernement lui demande d'administrer et exécute tout autre mandat que celui-ci lui confie dans le domaine de la main-d'oeuvre, dans celui du remplacement du revenu de travail ou dans tout autre domaine connexe.

**25.** La Société peut, par règlement approuvé par le gouvernement, déterminer les frais exigibles de toute personne pour l'utilisation des services qu'elle offre.

**26.** La Société peut conclure des ententes de services rémunérés, notamment avec un ministère ou un organisme public.

**27.** La Société ne peut, dans les cas déterminés par règlement du gouvernement, conclure un contrat sans l'autorisation du ministre ou du gouvernement selon ce que le règlement prévoit.

**28.** Un règlement ou un plan visés au premier alinéa de l'article 11 ainsi qu'un règlement de régie interne de la Société sont transmis au ministre dès leur adoption.

Le ministre peut désavouer, dans les 45 jours de leur transmission, un tel règlement ou plan ou une partie d'un tel règlement ou plan; il cesse alors d'avoir effet à compter de la date du désaveu. Le ministre en avise aussitôt la Société.

Le ministre peut, avant l'expiration du délai de 45 jours, informer la Société de son intention de ne pas exercer son pouvoir de désaveu.

**29.** Le ministre peut, 45 jours après avoir mis en demeure la Société d'adopter ou de modifier un règlement pris en vertu du premier alinéa de l'article 11 ou de l'article 25 ou un règlement de régie interne, exercer les pouvoirs réglementaires de la Société visés par cette mise en demeure.

Un tel règlement est réputé être un règlement de la Société.

**30.** Le ministre peut, dans le cadre des responsabilités et des pouvoirs qui lui sont confiés, émettre des directives portant sur les objectifs de la Société, ses orientations et l'exécution de ses fonctions.

Ces directives doivent être soumises au gouvernement pour approbation. Si elles sont ainsi approuvées, elles lient la Société qui est tenue de s'y conformer.

Toute directive doit être déposée devant l'Assemblée nationale dans les quinze jours de son approbation par le gouvernement si elle est en session ou, sinon, dans les quinze jours de la reprise de ses travaux.

## CHAPITRE III

### SOCIÉTÉS RÉGIONALES ET CONSEILS RÉGIONAUX

#### SECTION I

#### SOCIÉTÉS RÉGIONALES

**31.** La Société établit, à l'intérieur de sa structure, une entité pour chacune des régions que le gouvernement détermine.

Une telle entité est désignée sous le nom de « Société régionale de développement de la main-d'oeuvre » suivi du nom de la région ou par une autre appellation approuvée par le gouvernement.

**32.** Chaque societé regionale:

1° administre et rend accessibles aux individus et aux entreprises les programmes dont la Société est responsable, dans la mesure que ceile-ci détermine:

2° établit des bureaux où sont regroupés les services de main-d'oeuvre.

**33.** Le conseil régional établi en vertu de l'article 37 propose la nomination du directeur d'une société régionale.

La Société nomme la personne ainsi proposée ou, après consultation du conseil régional, toute autre personne.

À défaut par le conseil régional de présenter une proposition, la Societe procede à la nomination du directeur.

**34.** Le directeur exerce ses fonctions à temps plein.

Le mandat du directeur d'une société régionale est d'au plus cinq ans.

À l'expiration de son mandat, le directeur demeure en fonction, jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau.

**35.** Sous l'autorité de la Société, le directeur est responsable de l'administration et de la direction de la société régionale.

**36.** Une societé regionale est liée par les résolutions du conseil regional et voit à leur execution.

## SECTION II

### CONSEILS REGIONAUX

**37.** Un conseil régional est établi pour chaque société régionale. Il est composé de treize membres dont douze sont nommés par le gouvernement comme suit:

1° quatre membres sont choisis après consultation des associations de salariés les plus représentatives de la région;

2° quatre membres sont choisis après consultation des associations d'employeurs et des organismes du milieu coopératif les plus représentatifs de la région:

3° quatre autres membres sont choisis parmi les personnes qui oeuvrent de façon active dans la région dont un provient du milieu des commissions scolaires et un autre du milieu des collèges d'enseignement général et professionnel; ces deux derniers membres sont choisis après consultation des milieux concernés.

Le directeur d'une société régionale est d'office membre du conseil régional.

**38.** Le mandat des membres d'un conseil régional, autre que le directeur, est d'au plus trois ans.

À l'expiration de leur mandat, les membres d'un conseil régional demeurent en fonction, jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

**39.** Les membres d'un conseil régional élisent parmi eux un président; le directeur n'est pas éligible.

Le président préside les réunions du conseil, voit à son bon fonctionnement et assume toutes les autres fonctions qui lui sont assignées par le conseil.

**40.** Les membres d'un conseil régional, autres que le directeur, ne sont pas rémunérés sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement.

**41.** Un membre d'un conseil régional, autre que le directeur, qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Société doit, sous peine de déchéance de sa charge, le révéler par écrit au président de la Société et s'abstenir de participer à toute délibération ou à toute décision portant sur l'entreprise dans laquelle il a un intérêt.

**42.** Un conseil régional établit des règles pour son fonctionnement.

**43.** Un conseil régional détermine les orientations et les priorités de la société régionale, relativement à la gestion des programmes et de ses ressources, dans le cadre des politiques et des règlements de la Société.

**44.** Un conseil régional a notamment pour fonctions:

1° de définir la problématique du marché du travail et de l'emploi dans sa région;

2° d'adapter les programmes aux réalités de la région, dans la mesure où les conditions de leur mise en oeuvre le permettent;

3° d'élaborer des initiatives régionales dans le cadre des politiques de la Société;

4° de recommander à la Société l'établissement ou la modification de programmes;

5° de favoriser la concertation entre partenaires sociaux, entre autres par la création de comités consultatifs;

6° de favoriser la mise en oeuvre de programmes d'aide à l'emploi ou de développement local.

**45.** Un conseil régional exerce également les pouvoirs qui lui sont délégués par règlement de régie interne de la Société et toutes autres fonctions qui lui sont confiées par le conseil d'administration de la Société.

**46.** Le président de la Société peut soumettre au conseil d'administration de la Société une résolution prise par un conseil régional qui n'est pas compatible avec les politiques et les règlements de la Société. La décision du conseil d'administration de la Société lie alors la société régionale.

**47.** Une société régionale met à la disposition du conseil régional les ressources requises pour son fonctionnement conformément aux politiques de la Société.

## CHAPITRE IV

## DISPOSITIONS FINANCIÈRES

**48.** L'exercice financier de la Société se termine le 31 mars de chaque année.

**49.** La Société soumet au gouvernement à chaque année, pour approbation, son budget pour l'exercice financier suivant et ses règles budgétaires, à l'époque et selon la forme et la teneur que le gouvernement détermine.

Les règles budgétaires doivent déterminer dans quelle mesure les ressources financières sont gérées par les sociétés régionales.

**50.** La Société ne peut effectuer des paiements ou assumer des obligations dont le coût dépasse, dans une même année financière, les sommes dont elle dispose pour l'année au cours de laquelle ces paiements sont effectués ou ces obligations assumées.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la Société de s'engager pour plus d'une année financière.

**51.** La Société doit, au plus tard le 30 septembre de chaque année, produire au ministre ses états financiers ainsi qu'un rapport de ses activités pour l'exercice financier précédent.

Les états financiers et le rapport d'activités doivent contenir tous les renseignements exigés par le ministre.

**52.** Le ministre dépose le rapport d'activités et les états financiers de la Société devant l'Assemblée nationale, dans les 15 jours de leur réception si elle est en session ou, sinon, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.

**53.** Les livres et comptes de la Société sont vérifiés chaque année et chaque fois que le décrète le gouvernement, par le vérificateur général ou, avec l'approbation du gouvernement, par un vérificateur désigné par la Société. Le rapport du vérificateur doit accompagner le rapport d'activités et les états financiers de la Société.

**54.** La Société doit transmettre au ministre, à sa demande, les données statistiques, rapports ou autres renseignements sur ses activités, dans le délai et suivant la forme qu'il détermine.

[[**55.** Les sommes requises par la Société pour la réalisation de sa mission sont, en sus des montants visés aux articles 25 ou 26, prises sur les crédits accordés annuellement à cette fin par le Parlement.]]

## CHAPITRE V

## DISPOSITIONS MODIFICATIVES

**56.** L'article 1 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.R.Q., chapitre F-5) est modifié:

1° par la suppression des paragraphes *d*, *g*, *h* et *i*;

2° par le remplacement du paragraphe *r* par le suivant:

« *r*) « région » : le territoire desservi par une société régionale de développement de la main-d'oeuvre établie en vertu de la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (1992, chapitre (*indiquer ici le numéro de chapitre du projet de loi 408 de 1991*)) ; ».

**57.** Le chapitre II de cette loi est abrogé.

**58.** L'article 30 de cette loi est modifié par la suppression des paragraphes *e*, *i*, *j* et *k*.

**59.** L'intitulé du chapitre IV de cette loi est modifié par la suppression des mots « COMITES CONSULTATIFS. ».

**60.** Les articles 33 à 40 de cette loi sont abrogés.

**61.** L'article 41 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe *a*.

**62.** L'article 45 de cette loi est modifié :

1° par l'addition, à la fin du paragraphe *a*, de l'alinéa suivant :

« Le ministre transmet aussitôt à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre une copie de l'avis qu'il reçoit. » ;

2° par le remplacement, dans les première et deuxième lignes du paragraphe *b*, des mots « du ministre et en consultation avec lui » par les mots « de la Société et en consultation avec elle » ;

3° par le remplacement, dans les deuxième et troisième lignes du paragraphe *c*, des mots « du ministre et aux conditions qu'il » par les mots « de la Société et aux conditions qu'elle ».

**63.** L'article 47 de cette loi, modifié par l'article 439 du chapitre 4 des lois de 1990, est de nouveau modifié :

1° par la suppression des paragraphes *a* et *d* ;

2° par la suppression, dans la dernière ligne du deuxième alinéa, des lettres « *a* » et « *d* ».

**64.** Les articles 48 et 49 de cette loi, respectivement modifiés par les articles 440 et 441 du chapitre 4 des lois de 1990, sont abrogés.

**65.** L'article 1029.8.22 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3), édicté par l'article 82 du chapitre 8 des lois de 1991, est modifié :

1° par le remplacement, dans les septième et huitième lignes de la définition d'« activité de formation admissible », des mots « d'une commission de formation professionnelle » par les mots « de la Société québécoise de développement »;

2° par la suppression de la définition de « commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre »;

3° par le remplacement, dans les deuxième et troisième lignes de la définition de « plan de développement des ressources humaines », des mots « d'une commission de formation professionnelle » par les mots « de la Société québécoise de développement » et par le remplacement, dans la septième ligne de cette définition, des mots « une commission de formation professionnelle » par les mots « la Société québécoise de développement »;

4° par le remplacement, dans les troisième et quatrième lignes de la définition de « société privée de formation enregistrée », des mots « d'une commission de formation professionnelle » par les mots « de la Société québécoise de développement »;

5° par l'addition, à la fin, de ce qui suit:

« « Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre » désigne la société instituée en vertu de l'article 1 de la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (1992, chapitre (*indiquer ici le numéro de chapitre du projet de loi 408 de 1991*)) ».

**66.** L'article 1029.8.23 de cette loi, édicté par l'article 82 du chapitre 8 des lois de 1991, est modifié par le remplacement, dans la dernière ligne du paragraphe *d* du premier alinéa, des mots « d'une commission de formation professionnelle » par les mots « de la Société québécoise de développement ».

**67.** Le titre de la Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., chapitre M-19.1) est remplacé par le suivant:

« Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ».

**68.** L'article 1 de cette loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

« **1.** Le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle est chargé de la direction et de

l'administration du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. ».

**69.** L'article 6 de cette loi est modifié par le remplacement, dans les deuxième et troisième lignes, des mots « et de la Sécurité du revenu » par les mots «, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ».

**70.** L'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), modifiée par l'article 47 du chapitre 46 des lois de 1990, est de nouveau modifiée:

1° par la suppression des mots « Les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre »;

2° par l'insertion, selon l'ordre alphabétique, des mots « La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre ».

**71.** L'annexe I de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10), modifiée par les décrets 1643-90 du 28 novembre 1990, 353-91 du 20 mars 1991 et 1353-91 du 9 octobre 1991 ainsi que par les articles 56 du chapitre 42 des lois de 1990, 48 du chapitre 46 des lois de 1990, 77 du chapitre 37 des lois de 1990 et 30 du chapitre 14 des lois de 1991, est de nouveau modifiée:

1° par la suppression, dans le paragraphe 1, des mots « l'Association provinciale des commissions de formation professionnelle (A.P.C.F.P.) »;

2° par l'insertion, dans le paragraphe 1 et selon l'ordre alphabétique, des mots « la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre ».

**72.** L'annexe II de cette loi est modifiée par la suppression, dans le paragraphe 1, des mots « des Commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre instituées en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (chapitre F-5) ».

**73.** L'annexe III de cette loi, modifiée par le décret 353-91 du 20 mars 1991, par les articles 57 du chapitre 42 des lois de 1990, 48 du chapitre 46 des lois de 1990, 78 du chapitre 87 des lois de 1990 et 31 du chapitre 14 des lois de 1991, est de nouveau modifiée:

1° par la suppression, dans le paragraphe 1, des mots « l'Association provinciale des commissions de formation professionnelle (A.P.C.F.P.) »;

2° par l'insertion, dans le paragraphe 1 et selon l'ordre alphabétique, des mots « la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre ».

**74.** L'annexe IV de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., chapitre R-12), modifiée par l'article 61 du chapitre 42 des lois de 1990 et par l'article 49 du chapitre 46 des lois de 1990, est de nouveau modifiée par l'insertion, en suivant l'ordre alphabétique, de ce qui suit: « Société québécoise de développement de la main d'oeuvre ».

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**75.** La Société acquiert les droits et assume les obligations des commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre constituées en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

**76.** La Loi autorisant les municipalités à percevoir un droit sur les mutations immobilières (L.R.Q., chapitre M-39) ne s'applique pas aux transferts découlant de l'application de l'article 75.

**77.** Sont gérés par la Société, les programmes de développement de la main-d'oeuvre administrés par les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre ou par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle le (*indiquer ici la date précédant celle de l'entrée en vigueur du présent article*) et identifiés par le gouvernement.

**78.** Les ressources matérielles, dossiers et autres documents des unités administratives visées aux premier et deuxième alinéas de l'article 84 deviennent ceux de la Société, dans la mesure déterminée par le gouvernement.

La Société devient partie à toute instance à laquelle une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre était partie le (*indiquer ici la date précédant celle de l'entrée en vigueur du présent article*), sans reprise d'instance.

**79.** Dans une loi, un règlement, une ordonnance, une proclamation, un arrêté, un décret, un contrat, une entente ou un

autre document, tout renvoi à une disposition de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre abrogée par la présente loi, est réputé être un renvoi à la disposition équivalente de la présente loi.

**80.** Dans une loi, un règlement, une ordonnance, une proclamation, un arrêté, un décret, un contrat, une entente ou un autre document, tout renvoi à une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre est un renvoi à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, à moins que le contexte ne s'y oppose.

**81.** Dans une loi, un règlement, une ordonnance, une proclamation, un arrêté, un décret, un contrat, une entente ou un autre document, toute référence au ministre, au sous-ministre ou au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu devient une référence au ministre, au sous-ministre ou au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

**82.** Les employés d'une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, y compris les cadres au sens du Règlement sur les conditions de travail des cadres des commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre (décret 1300-89 du 9 août 1989), en fonction le (*indiquer ici la date précédant celle de l'entrée en vigueur du présent article*) et les employés de l'Association provinciale des commissions de formation professionnelle (A.P.C.F.P.), en fonction le (*indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi*), deviennent les employés de la Société, sans autre formalité. Ils occupent le poste et ils exercent les fonctions qui leur sont assignés par la Société, sous réserve des dispositions d'une convention collective qui leur sont applicables.

Les employés non visés par une convention collective conservent le traitement régulier auquel ils avaient droit lors de leur transfert à la Société.

**83.** Une association de salariés qui représente un groupe d'employés d'une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 82*) continue de représenter ces employés à la Société.

Une telle association de salariés représente également, selon le groupe visé par l'accréditation, les futurs employés de la Société qui seront affectés à une société régionale.

Les dispositions d'une convention collective en vigueur le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 82*) continuent de s'appliquer aux employés de la Société ainsi visés, dans la mesure où elles leur sont applicables.

**84.** Les employés de la Direction générale de la main-d'oeuvre et de la formation professionnelle du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle deviennent, sous réserve des dispositions d'une convention collective qui leur sont applicables, les employés de la Société dans la mesure où un décret prévoyant leur transfert est pris avant le (*indiquer ici la date suivant de 6 mois celle de l'entree en vigueur du présent article*).

Des employés d'autres unités administratives du ministère peuvent également, sous réserve des dispositions d'une convention collective qui leur sont applicables, devenir des employés de la Société dans la mesure où un décret prévoyant leur transfert est pris avant le (*indiquer ici la date suivant de 6 mois celle de l'entrée en vigueur du présent article*).

Ces employés occupent le poste et exercent les fonctions qui leur sont assignés par la Société, sous réserve des dispositions d'une convention collective qui leur sont applicables.

**85.** Tout employé transféré à la Société en vertu de l'article 84 peut demander sa mutation dans un emploi dans la fonction publique ou participer à un concours de promotion conformément à la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1.1) si, à la date de son transfert à la Société, il était fonctionnaire permanent au sein du ministère.

**86.** L'article 35 de la Loi sur la fonction publique s'applique à un employé visé à l'article 85 qui participe à un concours de promotion pour un emploi dans la fonction publique.

**87.** Lorsqu'un employé visé à l'article 85 pose sa candidature à la mutation ou à un concours de promotion, il peut requérir de l'Office des ressources humaines qu'il lui donne un avis sur le classement qu'il aurait dans la fonction publique. Cet avis doit tenir compte du classement que cet employé avait dans la fonction publique à la date de son transfert, ainsi que de l'expérience et de la scolarité acquises depuis qu'il est à l'emploi de la Société.

Dans le cas où un employé est muté en application de l'article 85, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme lui établit un classement conforme à l'avis prévu au premier alinéa.

Dans le cas où un employé est promu en application de l'article 85, son classement doit tenir compte des critères prévus au premier alinéa.

**88.** En cas de cessation partielle ou complète des activités de la Société ou s'il y a manque de travail, l'employé visé à l'article 85 a le droit d'être mis en disponibilité dans la fonction publique au classement qu'il avait avant la date de son transfert à la Société.

Dans ce cas, l'Office des ressources humaines lui établit, le cas échéant, un classement en tenant compte des critères prévus au premier alinéa de l'article 87.

**89.** Un employé mis en disponibilité suivant l'article 88 demeure à la Société jusqu'à ce que l'Office des ressources humaines puisse le placer.

**90.** Sous réserve des recours qui peuvent exister en vertu d'une convention collective, un employé visé à l'article 85, qui est congédié, peut en appeler conformément à l'article 33 de la Loi sur la fonction publique.

**91.** Les associations de salariés accréditées conformément aux dispositions du chapitre IV de la Loi sur la fonction publique, qui représentent des groupes d'employés du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle à la date du transfert des employés conformément à l'article 84, continuent de représenter ces employés à la Société.

Ces associations de salariés représentent également, selon les groupes visés, les futurs employés de la Société qui ne seront pas affectés à une société régionale.

Les dispositions d'une convention collective en vigueur à la date du transfert des employés conformément à l'article 84 continuent de s'appliquer aux employés de la Société ainsi visés, dans la mesure où elles leur sont applicables. Toutefois, les dispositions d'une convention collective concernant la sécurité d'emploi ne s'appliquent pas aux employés visés au deuxième alinéa.

**92.** Malgré le paragraphe *d* de l'article 22 et l'article 111.3 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27), une accréditation, une révision d'accréditation ou une révocation d'accréditation peut être demandée entre le (*indiquer ici la date qui suit de 90 jours la date d'entrée en vigueur du présent article*) et le (*indiquer ici la date qui suit de 120 jours la date d'entrée en vigueur du présent article*) à l'égard des employés de la Société.

Les articles 73 et 111.4 du Code du travail ne s'appliquent pas au cours de la periode visée au premier alinéa.

**93.** Un accord visé à l'article 23 peut prévoir la cession d'une partie d'unités ou de services administratifs d'un ministère ou d'un organisme public fédéral ainsi que les modalités du transfert de certains employés du gouvernement du Canada affectés à ces services ou unités au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ou à la Société. Ces modalités peuvent déroger à la Loi sur la fonction publique, le cas échéant.

Le Conseil du trésor peut déterminer toute règle, norme et politique relative au classement, à la détermination du taux de traitement, à la permanence ou à toute autre condition de travail applicable aux employés visés au premier alinéa.

Le gouvernement peut, lors de l'intégration dans le ministère ou la Société des employés visés au premier alinéa, conclure avec le gouvernement du Canada tout accord relatif aux régimes de retraite.

**94.** Malgré l'article 33, la nomination du premier directeur d'une société régionale se fait après consultation des associations de salariés, des associations d'employeurs et des organismes du milieu coopératif les plus représentatifs de la région.

[[**95.** Les crédits accordés pour l'exercice financier (*indiquer ici l'exercice financier au cours duquel le présent article entre en vigueur*) au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle sont, dans la mesure et selon les modalités que détermine le gouvernement, transférés à la Société.

Les autres sommes requises pour l'application de la présente loi sont prises, pour le même exercice financier, sur le fonds consolidé du revenu, dans la mesure que détermine le gouvernement.]]

**96.** Le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle est responsable de l'application de la présente loi.

**97.** Les dispositions de la présente loi entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Résumé du mémoire

sur

l'énoncé de politique
*Partenaires pour un Québec compétent et compétitif*

et

le projet de loi 408
*Loi sur la société québécoise de développement de la main-d'œuvre*

présenté à la
commission des Affaires sociales

Fédération des cégeps
Février 1992

Fédération des cégeps, 500, boulevard Crémazie Est, Montréal, (Québec) H2P 1E7 - Tél.: (514) 381-8631

La Fédération des cégeps considère l'énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre déposé par le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, le 11 décembre dernier, comme un pas important dans une direction qui pourrait lui convenir, à condition que le réseau de l'éducation y trouve sa juste place. Elle souligne toutefois le caractère partiel de cette politique et continue de souhaiter, comme elle le fait depuis longtemps, que le Québec se dote d'une véritable politique d'éducation permanente, beaucoup plus large. Le projet de loi 408 créant la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre appelle par contre dans sa forme actuelle, de la part de la Fédération, des réserves.

## 1. LE RÉSEAU DE L'ÉDUCATION : UN PARTENAIRE À PART ENTIÈRE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La Fédération des cégeps salue le nouveau partenariat instauré entre le gouvernement, le patronat et les syndicats par la politique proposée. Mais elle déplore que le monde de l'éducation — et elle entend par là les établissements de formation du système public et leurs représentants — ne soit pas considéré comme un partenaire essentiel de cette vaste entreprise de concertation. L'éducation est pourtant dans ce domaine un intervenant de première ligne. Et les cégeps jouent depuis leur création un rôle important dans le recyclage et le perfectionnement de la main-d'œuvre, en plus d'être partie prenante et parfois même moteur du développement de leur région. Formation de la main-d'œuvre et éducation ne sont pas deux réalités isolées. Une solide formation initiale facilite le recyclage et le perfectionnement professionnel. Inversement, les activités de perfectionnement menées par les collèges, très liées aux réalités du marché du travail, leur permettent d'enrichir la formation initiale. Séparer les deux, c'est priver à la fois l'une et l'autre d'un apport essentiel à son développement.

La Fédération estime donc que les cégeps doivent être considérés comme des partenaires à part entière de tout projet de développement de la main-d'œuvre et associés étroitement à la détermination des objectifs de formation professionnelle des adultes du Québec. Concrètement, cela signifie qu'ils doivent être représentés au conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, et que cette représentation doit se faire, comme c'est le cas pour le patronat et les syndicats, par la fédération qui les représente, seule capable de témoigner des capacités et des limites du réseau collégial. Ce raisonnement est valable pour les autres ordres d'enseignement, notamment le secondaire.

## 2. LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET SES SOUS-STRUCTURES

• La société nationale — La mission et les pouvoirs confiés à la Société par le projet de loi 408 doivent être précisés pour dissiper les ambiguïtés qu'il contient. La Fédération demande donc au gouvernement de modifier certains articles du projet de loi pour établir clairement, entre autres, que l'élaboration, la mise en œuvre et la gestion des programmes de formation sont des responsabilités qui appartiennent en propre au ministère de l'Éducation, au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et aux établissements de formation. La Fédération souligne aussi la marge de manœuvre très mince dont bénéficie la Société, qui ne pourra rien faire sans l'accord du gouvernement. Elle souhaite que la Société soit pleinement responsable de ce qu'elle a à gérer et que ses pouvoirs soient plus fermement établis.

• Les sociétés régionales — L'énoncé de politique et l'article 44 du projet de loi 408 laissent entendre que les régions auront leur mot à dire dans l'établissement des priorités de développement de la main-d'œuvre et que leur dynamisme pourra facilement s'exprimer. Malheureusement, les dispositions du projet de loi contredisent ces intentions puisque les sociétés régionales dépendent étroitement de la société nationale, elle-même très liée au gouvernement. La Fédération souhaite que des mesures soient prévues pour permettre aux régions de respecter leurs propres priorités, tout en reprenant à leur compte les priorités nationales. En outre, la Fédération demande que

chaque conseil régional ait les mandats d'un conseil d'administration et nomme le directeur général de sa société régionale.

## 3. LES BESOINS DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE ET DE SA MAIN-D'ŒUVRE

• Des besoins de formation — L'énoncé de politique proposé par le gouvernement considère essentiellement les besoins en main-d'œuvre, c'est-à-dire ceux qui concernent d'abord les entreprises et les secteurs en pénurie. Tout en reconnaissant l'importance de répondre à ces besoins, la Fédération souhaite que les autres besoins, ceux de la main-d'œuvre, ne soient pas mis de côté. De plus en plus d'adultes qui ont déjà un emploi veulent acquérir les compétences qui leur manquent pour évoluer avec le marché du travail — qu'il s'agisse de formation initiale ou de perfectionnement. Ces individus qui ne peuvent ni étudier à temps plein, ni s'inscrire à des programmes gouvernementaux — gratuits — feront demain partie de la main-d'œuvre insuffisamment qualifiée à laquelle on devra de toute façon consacrer des crédits. La Fédération des cégeps demande donc au gouvernement de prendre en compte à la fois les besoins en main-d'œuvre et ceux de la main-d'œuvre.

• La nécessité d'un système performant — Une des mesures annoncées par l'énoncé de politique pour lutter contre la lourdeur et la complexité des programmes de main-d'œuvre est le rapatriement au Québec des budgets fédéraux consacrés à ce secteur. D'accord avec ce rapatriement, la Fédération des cégeps souligne cependant que cela ne réglera pas tous les problèmes, les programmes provinciaux étant parfois plus lourds que ceux du gouvernement fédéral. Elle souhaite que l'on profite de la mise en place de nouvelles structures pour assouplir les modes de gestion des programmes de main-d'œuvre proprement québécois — afin que les sommes d'argent dont dispose ce secteur servent plus au développement lui-même qu'à sa gestion.

• «Pour contrer le sous-investissement dans le développement de la main-d'œuvre» — Le gouvernement se propose d'étendre aux individus le crédit d'impôt déjà accordé aux entreprises pour promouvoir le développement de la formation continue en milieu de travail. Or il semble que les entreprises aient peu utilisé cette mesure incitative. La Fédération souhaite donc que le gouvernement en évalue rapidement l'efficacité et qu'il envisage ensuite des mesures complémentaires ou de rechange qui pourraient faciliter l'atteinte de l'objectif visé.

• Une cohérence indispensable — L'énoncé de politique prévoit d'encourager la «formation des apprentis» au secondaire. Les jeunes ainsi formés, après un séjour sur le marché du travail, pourraient cependant souhaiter poursuivre leurs études et demander aux collèges de reconnaître leurs acquis. Pour faciliter ces passages et assurer la continuité de leur formation, la Fédération des cégeps souhaite que des passerelles soient aménagés entre les deux ordres d'enseignement.

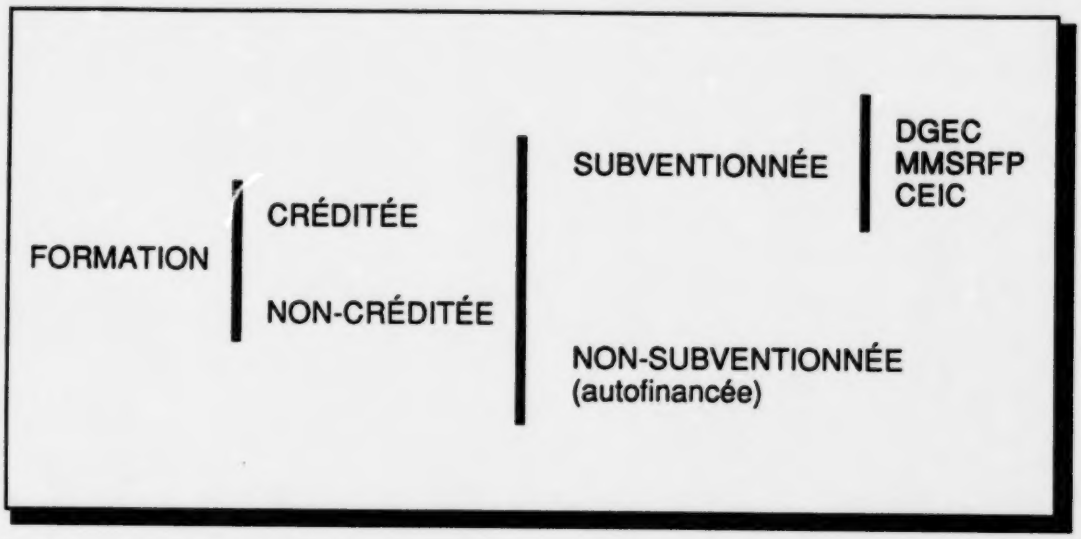
• La valorisation de la formation professionnelle — La Fédération des cégeps se réjouit de l'importance que le gouvernement entend apporter à la promotion de la formation professionnelle. Elle souhaite cependant que les établissements de formation soient associés à cette entreprise, au même titre que les autres partenaires du gouvernement. Et, parce que les emplois de l'avenir exigeront un niveau de scolarité généralement plus élevé que le secondaire, elle lui demande d'accorder à la promotion des études supérieures une attention particulière.

## CONCLUSION

Sans la participation pleine et entière du système d'éducation — et des collèges —, les objectifs de compétitivité et de qualification élevée des ressources humaines qui sont contenus dans ce projet de développement de la main-d'œuvre ne pourront pas être atteints. Le réseau collégial est prêt à y participer très activement, pour rendre le Québec «compétent et compétitif».

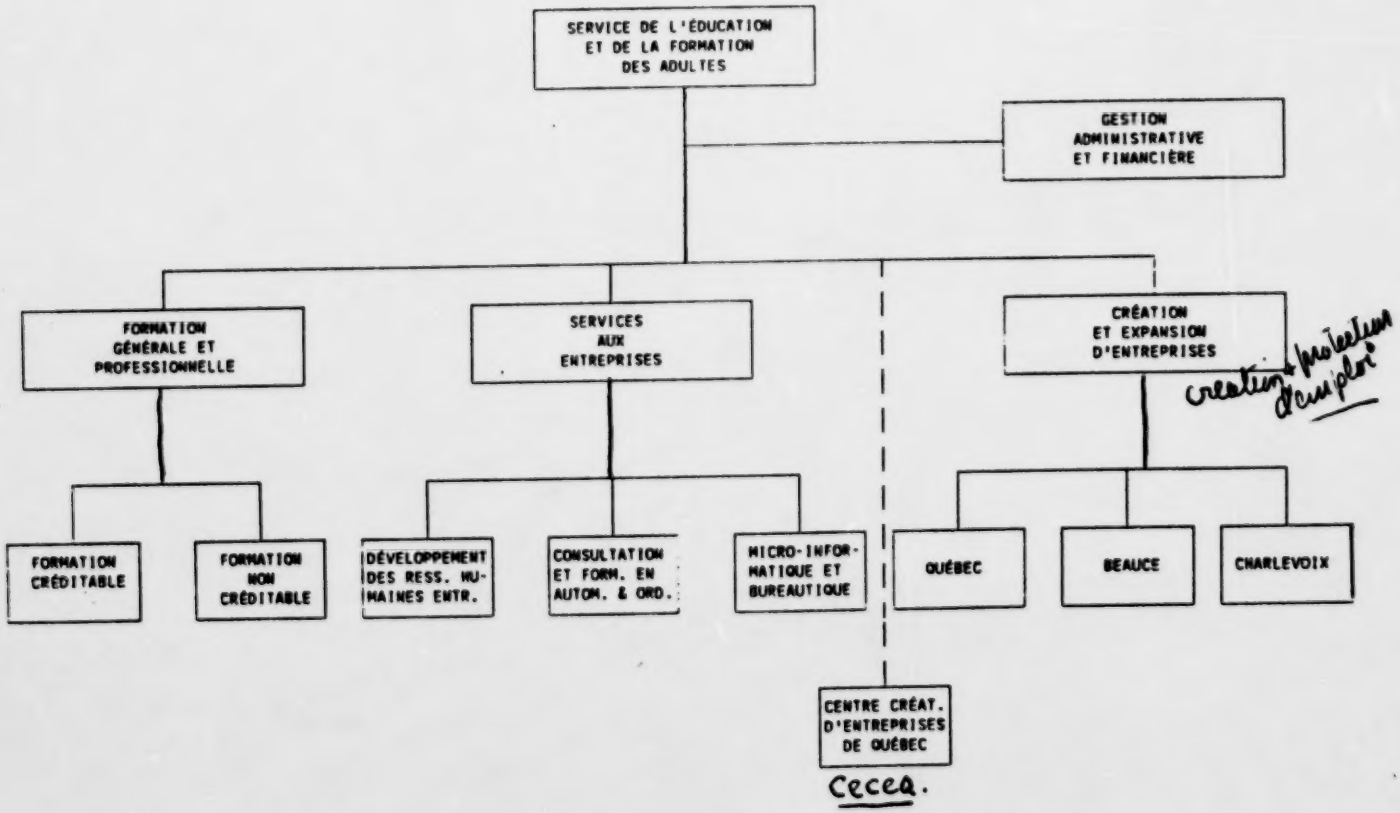
Section VI

# ACÉTATES


FORMATION
CRÉDITÉE
NON-CRÉDITÉE
SUBVENTIONNÉE
DGEC
MMSRFP
CEIC
NON-SUBVENTIONNÉE
(autofinancée)

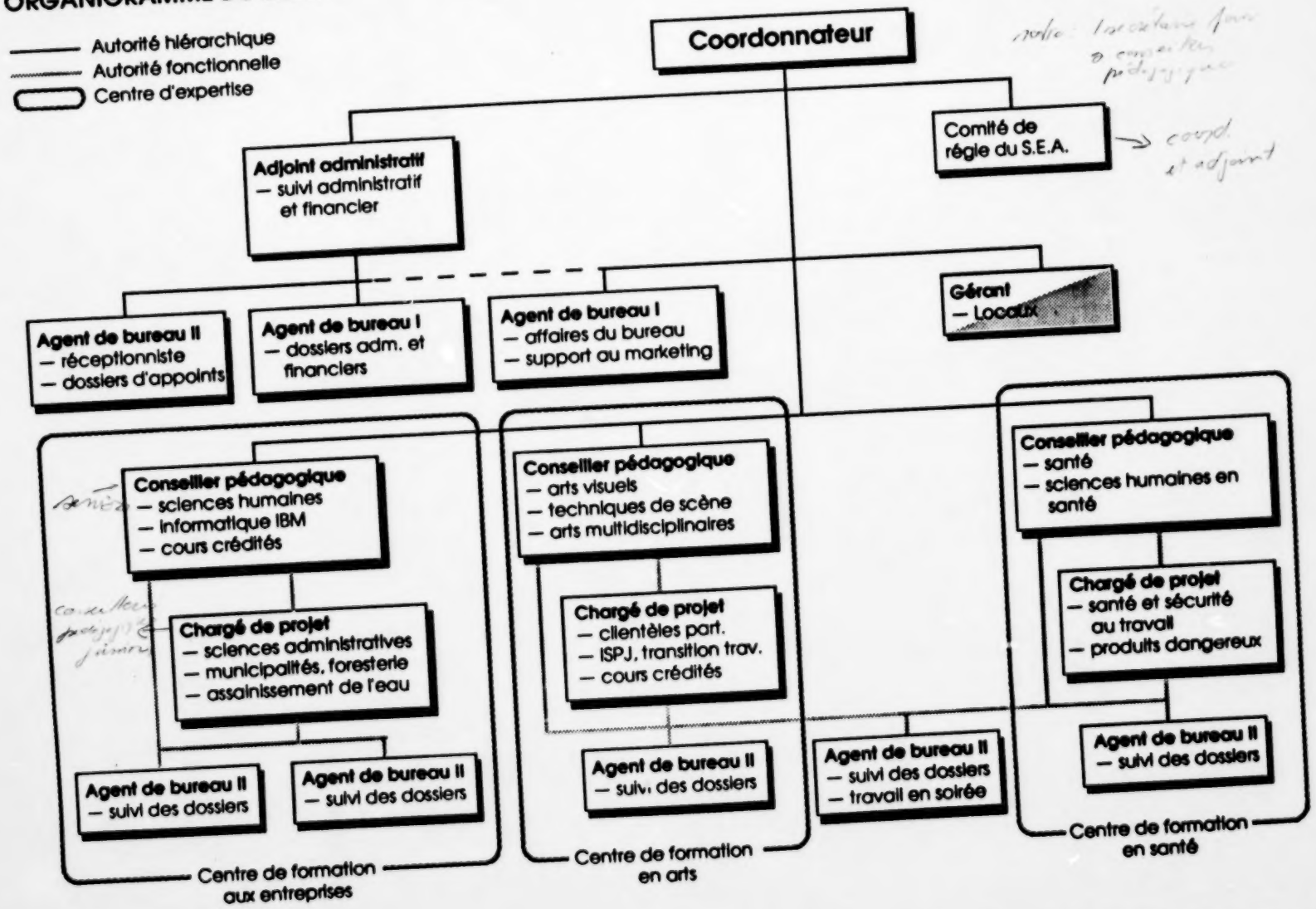
# L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Organigramme Limoilou



Ste-Foy

# ORGANIGRAMME DU S.E.A.



## Tableau 4

## Financement de l'éducation des adultes dans le réseau collégial public (en millions de dollars)

| BUDGET \ ANNÉE | 80-81 | 81-82 | 82-83 | 83-84 | 84-85 | 85-86 | 86-87 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Éducation des adultes | | | | | | | |
| 1.1 Budget d'encadrement | 11,4 | 8,4 | 9,6 | 10,4 | 10,6 | 10,0 | 9,3 |
| 1.1.1 Enveloppe DGEC | 4,6 | 4,0 | 4,2 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 4,0 |
| 1.1.2 Enveloppe DGEA-MMSR** | 6,8 | 4,4 | 5,4 | 5,8 | 6,0 | 5,3 | 5,3 |
| 1.2 Budget de formation | 32,2 | 31,4 | 31,6 | 32,2 | 36,8 | 37,5 | 35,7 |
| 1.2.1 Enveloppe DGEC | 15,6 | 13,4 | 13,4 | 13,7 | 15,2 | 15,5 | 13,5 |
| 1.2.2 Enveloppe MMSR** | 16,6 | 18,0 | 18,2 | 18,5 | 21,6 | 22,0 | 22,2 |
| 1.3 Enveloppe spéciale (200 postes à temps complet) | - | - | 1,2 | 1,4 | 1,9 | 3,0 | - |
| 1.4 Fonds spécifique*** dév. des programmes et investissements | 1,0 | 1,1 | - | - | - | - | - |
| Budget total de l'éducation des adultes au collégial | 44,6 | 40,9 | 42,4 | 44,0 | 49,3 | 50,5 | - |
| 2. Budget total de l'enseignement collégial public | 537,2 | 581,3 | 645,2 | 668,2 | 675,7 | 705,6 | 708,1 |
| Rapport 1 sur 2 en pourcentage | 3,3% | 7,03% | 6,57% | 6,58% | 7,29% | 7,15% | - |

* Ce tableau n'inclut pas les revenus provenant directement de la clientèle adulte: l'autofinancement
** exclut l'enveloppe PFMQ et les subventions ponctuelles de la caisse fédérale d'accroissement de compétence
*** exclut les frais alloués au développement de la reconnaissance des acquis

Sources:

Apprendre: une action volontaire et responsable, CEFA, Québec, 1982, p. 644.
Statistiques annuelles sur l'allocation des ressources de la DGEA du MEQ, Québec
Statistiques annuelles sur l'allocation des ressources de la DGEC du MESS, Québec
Bulletin de l'ACEACQ, vol. 4 no 2, mars-avril 1987
Comptes publics: rapports annuels, vol. 1, ministère des Finances, gouvernement du Québec
Information de gestion sur les programmes de formation, MMSR, décembre 1986
MESS, DGEC: politique budgétaire des cégeps, annuel
MESS, DGEC: budget révisé des cégeps, annuel

## Tableau 5

### Contribution fédérale à l'éducation des adultes en établissement au Québec, dans le cadre des Accords Canada-Québec (en millions de dollars)

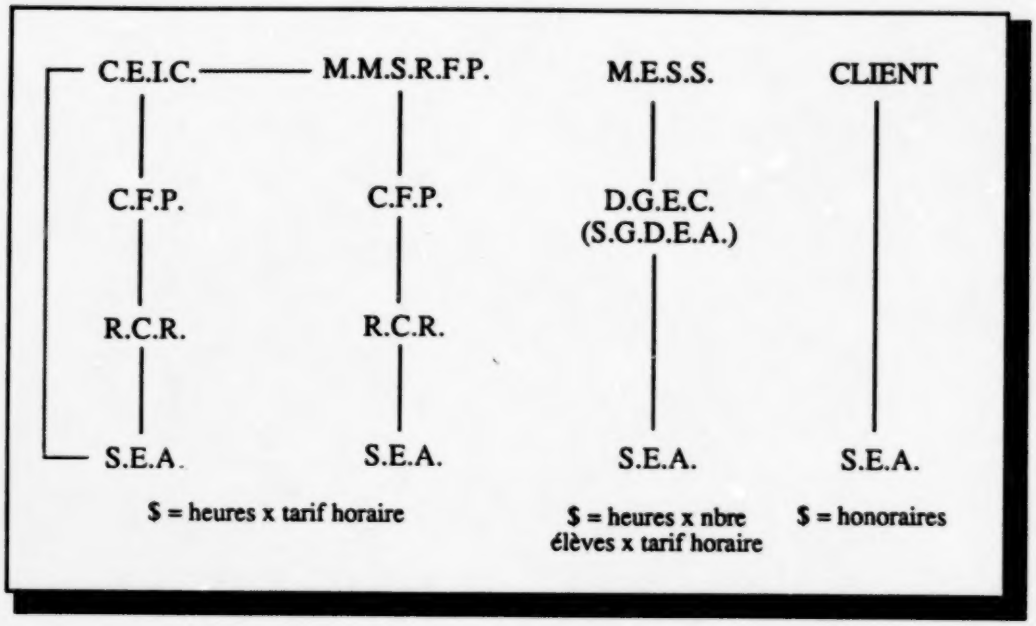
| BUDGET / ANNÉE | 85-86 $ | 86-87 $ | 87-88 $ | 88-89 $ |
|---|---|---|---|---|
| 1. Aide à la formation en établissement (achats directs) | 139 | 125,1 | 106,3 | 85,1 |
| 1.1 Coûts de base | 55(40%) | 50 | 42,5 | 34 |
| 1.1.1 Réseau secondaire | 25 | -* | - | - |
| 1.1.2 Réseau collégial | 5 | - | - | - |
| 1.1.3 Commissions de formation professionnelle | 16 | - | - | - |
| 1.1.4 Infrastructures ministérielles | 9 | - | - | - |
| 1.2 Frais de formation (temps complet et temps partiel) | 84 (60%) | 75,1 | 63,8 | 51,1 |
| 1.2.1 Réseau secondaire | 50,8 | -* | - | - |
| 1.2.2 Réseau collégial | 22,1 | - | - | - |
| 1.2.3 Autres | 11,2 | - | - | - |
| 2. Formation sur mesure | - | 13,9 | 32,7 | -** |
| 2.1 Coûts de base | - | -* | - | - |
| 2.2 Frais de formation | - | - | - | - |
| | | - | | |
| 3. Total de 1 et 2 | 139 | 139 | 139 | ? |

* Nous n'avons pas cru approprié de faire la ventilation des coûts de base et des frais de formation. La valeur relative des différents chiffres devrait être la même pour les trois années subséquentes.

** L'entente ne spécifie pas de montant pour l'année 1988-1989

Sources:
- Accord Canada-Québec relatif au programme national de formation professionnelle pour les années 1982-1983, 1983-1984, 1984-1985, texte de l'accord.
- Le collégial: bulletin d'information de la DGEC, vol. 12 no.3, mars 1987c.
- Conseil des collèges. Les Accords Québec-Ottawa en matière de formation de la main-d'oeuvre et leur impact sur l'éducation des adultes au collégial. Avis au Ministre. Québec, Conseil des collèges, 1986.

# Partenaires d'affaires



**SIMULATION Hiver91**

**Mise à jour: 29/05/91**

Gab#31

| Cours no. | Titre du cours | # Groupe | Insc | Prévu | Point mort | Surplus déficit |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 107-941-79 | R.C.R. (Ambulanciers) | 3824 | 16 | | ? | 0 $ |
| 142-634-85 | Anatomie topographique axiale | 3730 | 15 | | 15 | 395 $ |
| 142-642-85 | Stage en échocardiographie | | 1 | | 1 | 414 $ |
| 180-716-89 | Relation clientèle et enseignement | 3676 | 25 | | 17 | 1 320 $ |
| 180-746-89 | Urgence II | 3677 | 24 | | 15 | 2 065 $ |
| 180-814-89 | Expérience clinique respiratoire | 3682 | 1 | | 1 | 100 $ |
| 180-824-89 | Cardio-vasculaire 1 | 3678 | 35 | | 20 | 4 634 $ |
| 180-834-89 | Exp. clinique en cardio-vasculaire | 3679 | 5 | | 1 | 1 864 $ |
| 180-844-89 | Cardio-vasculaire II | 3760 | 28 | | 14 | 4 527 $ |
| 190-707-87 | Entretien de l'arbre | 3503 | 25 | 32 | 15 | 2 495 $ |
| 201-103-77 | Calc. Diff.Intégral 1 | 3508 | 42 | 43 | 32 | 1 536 $ |
| 201-203-77 | Calc. diff. intégral 11 | 3510 | 41 | 43 | 32 | 1 230 $ |
| 201-337-77 | Statistiques | 3512 | 44 | 42 | 27 | 2 621 $ |
| 203-201-77 | Élect. magnétisme | 3516 | 24 | 21 | 32 | -1 677 $ |
| 242-107-01 | Dessin par ordinateur débutant | 3518 | 30 | 30 | 19 | 1 716 $ |
| 242-107-02 | Dessin par ordinateur avancé | 3519 | 20 | 30 | 19 | 40 $ |
| 311-921-88 | Santé et sécurité sur les chantiers de | 3731 | 25 | | 25 | 595 $ |
| 322-107-87 | Programme éducatifs | 3521 | 45 | 43 | 17 | 2 908 $ |
| 322-115-85 | Garde en milieu scolaire | 3522 | 40 | 42 | 19 | 2 347 $ |
| 322-713-84 | L'enfant et la santé | 3525 | 49 | 47 | 19 | 1 731 $ |
| 322-783-82 | Séminaire d'intégration | 3526 | 16 | 44 | 19 | -1 182 $ |
| 322-791-82 | L'Animateur et l'enfant | 3527 | 42 | 42 | 19 | 2 473 $ |
| 322-793-82 | Stage I | 3528 | 17 | 44 | 10 | 573 $ |
| 340-301-84 | Conception être humain | 3530 | 43 | 42 | 32 | 745 $ |
| 340-401-84 | Éthique et politique | 3531 | 42 | 42 | 27 | 1 213 $ |
| 350-704-82 | Dév. enfant 1 | 3534 | 43 | 43 | 27 | 1 461 $ |
| 351-411-87 | L'éducateur spécialisé | 3654 | 28 | 42 | 19 | 1 640 $ |
| 351-444-87 | Animation de groupe | 3655 | 26 | 42 | 19 | 1 887 $ |
| 351-501-87 | Éthique professionnelle | 3656 | 26 | 42 | 19 | 1 347 $ |
| 352-503-89 | Approche de la mort | 3536 | 31 | 33 | 19 | 1 460 $ |
| 352-503-89 | Approche de la mort | 3680 | 15 | | 19 | 1 052 $ |
| 401-981-78 | Comment lancer aff. | 3542 | 29 | 30 | 23 | 419 $ |
| 410-210-79 | Comptabilité II | 3544 | 28 | 42 | 27 | -4 $ |
| 410-405-79 | Principes et pratique C-11 | 3658 | 33 | | 35 | 363 $ |
| 410-430-74 | Marketing 1 | 3546 | 36 | 42 | 23 | 1 296 $ |
| 410-565-79 | Assur. responsabilités C-13 | 3660 | 20 | | 23 | -16 $ |
| 410-655-79 | Prévention et éval. des risques C-36 | 3662 | 23 | | 27 | -4 $ |
| 410-665-79 | Sinistres I / C-17 | 3663 | 38 | | 70 | -419 $ |
| 410-675-79 | Assurance automobile C-14 | 3664 | 25 | | 23 | 528 $ |
| 410-709-88 | Crédit au particulier | 3732 | 14 | | 22 | 1 511 $ |

**Revenus/dépenses:** Hiver91

Mise à jour: 29/05/91

Gabri3

## SOMMAIRE DES REVENUS/DÉPENS
## HIVER 1991

| Cours no. | Titre du cours | # Groupe | Hres | Hres-élèves | Engagement | Professeur | Code budgétaire | Inscr | Prévu | Financement | Frais inscript. | Taux moy. hor.prof |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 203-201-77 | Élect. magnétisme | 3516 | 75 | 1 725 | 75 | Côté Maurice-André | 211-9091-11-143 | 24 | 21 | DGEC | 2 645 $ | 58.94 $ |
| 322-115-85 | Garde en milieu scolaire | 3522 | 45 | 1 710 | 45 | Marial Céline | 211-9091-25-143 | 40 | 42 | DGEC | 2 660 $ | 49.50 $ |
| 322-613-84 | Prévention 1er soins | 3523 | 15 | 240 | 15 | Pattigrew Lucie | 211-9091-70-143 | 16 | 16 | CFP | 240 $ | 49.50 $ |
| 322-613-84 | Prévention 1er soins | 3524 | 15 | 240 | 15 | Huard Fernande | 211-9091-70-143 | 16 | 16 | CFP | 240 $ | 43.27 $ |
| 322-783-82 | Séminaire d'intégration | 3526 | 45 | 450 | 45 | Groleau Guylaine | 211-9091-25-143 | 16 | 44 | DGEC | 700 $ | 49.27 $ |
| 420-725-02 | Système Unix | 3561 | 45 | 810 | 45 | Kolinski Mathieu | 211-9091-70-143 | 18 | 20 | CFP | 1 008 $ | 49.34 $ |
| 510-310-77 | Organis. Picturale gr. N | 3566 | 45 | 1 125 | 45 | Fillion Danielle | 211-9091-13-143 | 28 | 30 | DGEC | 1 750 $ | 49.50 $ |
| 510-320-77 | Organis. Spatiale, IN | 3575 | 45 | 1 035 | 45 | Gasse Jocelyn | 211-9091-13-143 | 23 | 29 | DGEC | 1 810 $ | 43.27 $ |
| 607-401-89 | Espagnol 4 | 3590 | 45 | 585 | 45 | Savard Lise | 211-9091-15-143 | 13 | 25 | DGEC | 1 756 $ | 58.94 $ |
| 510-310-77 | Organis. Picturale gr. IN | 3574 | 45 | 1 035 | 45 | Gasse Jocelyn | 211-9091-13-143 | 23 | 29 | DGEC | 1 810 $ | 43.27 $ |
| 018-043-90 | Procédés de soins intra-veino thér. | 3720 | 7 | 42 | 7 | Cantin Jeanne | 213-9091-49-143 | 6 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 018-043-90 | Procédés de soins intra-veino thér. | 3722 | 7 | 42 | 7 | Cantin Jeanne | 213-9091-49-143 | 6 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 018-043-90 | Procédés de soins intra-veino thér. | 3741 | 7 | 42 | 7 | Cantin Jeanne | 213-9091-49-143 | 6 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 018-043-90 | Procédés de soins intra-veino thér. | 3743 | 7 | 42 | 7 | Cantin Jeanne | 213-9091-49-143 | 6 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 018-043-90 | Procédés de soins intra-veino thér. | 3779 | 7 | 42 | 14 | Cantin Jeanne | 213-9091-49-143 | 6 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 018-043-90 | Procédés de soins intra-veino thér. | 3795 | 7 | 42 | 7 | Cantin Jeanne | 213-9091-49-143 | 6 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 042-191-90 | Fils Maker Pro-débutant | 3715 | 18 | 252 | 18 | Caron Denis | 211-9091-70-143 | 14 | | CFP | 252 $ | 40.00 $ |
| 322-613-84 | Prévention 1er soins | 3688 | 15 | 105 | 15 | Bourassa Dany | 211-9091-72-143 | 7 | | CFP | 105 $ | 49.50 $ |
| 322-613-84 | Prévention 1er soins | 3688 | 15 | 225 | 15 | Jobin Chantale | 211-9091-70-143 | 15 | | CFP | 225 $ | 58.94 $ |
| 042-411-91 | Notions compt. et gestionnaire 1 | 3693 | 50 | 750 | | | 212-9091-52-143 | 15 | | FME | 0 $ | |
| 041-300-91 | Analyse des états financiers | 3695 | 10 | 140 | | | 212-9091-52-143 | 14 | | FME | 0 $ | |
| 041-300-91 | Analyse des états financiers | 3692 | 10 | 150 | | | 212-9091-52-143 | 15 | | FME | 0 $ | |
| 042-191-90 | Fils Maker II pro | 3757 | 18 | 144 | 18 | Innes Robert | 213-9091-07-143 | 8 | | AUTO | 0 $ | 40.00 $ |
| 107-941-79 | Réanimation cardio-respiratoire | | 3. | 0 | 24 | Matras Suzanne | 211-9091-36-143 | | | DGEC | | 43.27 $ |
| 018-253-91 | Préposés ambulanciers (nouveau | 3823 | 174 | 2 784 | 108 | Pelletier Manon | 213-9091-26-143 | 16 | | AUTO | 0 $ | 34.53 $ |
| 018-253-91 | Préposés ambulanciers (nouveau | 3823 | | | 77 | Caron Nicole | 213-9091-26-143 | | | AUTO | | 29.09 $ |
| | **Grand total pour le SEA** | | **802** | **13 757** | **742** | | | | **357** | | **14 800 $** | |

ES

| Salaire prof | Salaire tech | Avant. sociaux | Dép #2 | Autres dép. | Coûts/ par livre | Revenus par cours | Surplus déficit |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 421 $ | 1050 $ | 547.05 $ | 41 $ | 0 $ | 2.54 $ | 4 362 $ | -1 677 $ |
| 2 228 $ | | 222.75 $ | 8 $ | 0 $ | 2.81 $ | 4 805 $ | 2 347 $ |
| 743 $ | | 74.25 $ | 10 $ | 0 $ | 62.23 $ | 933 $ | 107 $ |
| 649 $ | | 64.91 $ | 10 $ | 0 $ | 62.23 $ | 933 $ | 209 $ |
| 2 217 $ | | 221.69 $ | 8 $ | 0 $ | 2.81 $ | 1 265 $ | -1 182 $ |
| 2 220 $ | | 222.05 $ | 10 $ | 0 $ | 67.57 $ | 3 041 $ | 588 $ |
| 2 228 $ | 1375 $ | 360.25 $ | 55 $ | 362 $ | 2.81 $ | 3 161 $ | -1 239 $ |
| 1 947 $ | 1375 $ | 332.22 $ | 55 $ | 314 $ | 2.81 $ | 2 908 $ | -1 115 $ |
| 2 952 $ | | 295.23 $ | 9 $ | 0 $ | 2.54 $ | 1 486 $ | -1 441 $ |
| 1 947 $ | 1375 $ | 332.22 $ | 55 $ | 314 $ | 2.81 $ | 2 908 $ | -1 115 $ |
| 280 $ | | 28.00 $ | 20 $ | 0 $ | 79.00 $ | 553 $ | 225 $ |
| 280 $ | | 28.00 $ | 20 $ | 0 $ | 79.00 $ | 553 $ | 225 $ |
| 280 $ | | 28.00 $ | 20 $ | 0 $ | 79.00 $ | 553 $ | 225 $ |
| 280 $ | | 28.00 $ | 20 $ | 0 $ | 79.00 $ | 553 $ | 225 $ |
| 660 $ | | 66.00 $ | 20 $ | 0 $ | 79.00 $ | 553 $ | -63 $ |
| 280 $ | | 28.00 $ | 20 $ | 0 $ | 79.00 $ | 553 $ | 225 $ |
| 720 $ | | 72.00 $ | 100 $ | 0 $ | 67.57 $ | 1 216 $ | 324 $ |
| 743 $ | | 74.25 $ | 52 $ | 0 $ | 62.23 $ | 933 $ | 64 $ |
| 884 $ | | 88.41 $ | | 0 $ | 62.23 $ | 933 $ | -39 $ |
| | | | 2952 $ | 0 $ | 101.86 $ | 5 083 $ | 2 131 $ |
| | | | 430 $ | 0 $ | 101.86 $ | 1 017 $ | 587 $ |
| | | | 430 $ | 0 $ | 101.86 $ | 1 017 $ | 587 $ |
| 720 $ | | 72.00 $ | 200 $ | 0 $ | | 1 728 $ | 736 $ |
| 1 038 $ | | 103.85 $ | | 0 $ | 3.24 $ | 0 $ | -1 142 $ |
| 3 680 $ | | 368.00 $ | | 0 $ | | 0 $ | -4 026 $ |
| 2 240 $ | | 224.00 $ | | 0 $ | | | -2 464 $ |
| 33 216 $ | 5 175 $ | 3 839 $ | 4545 $ | 1 018 $ | | 41 968 $ | -6717.8555 |

**ANNEXE A**

**COMPARAISON REVENUS-DÉPENSES POUR LES COURS EN ACHATS DIRECTS**

| NOM DU COLLEGE<br>PROGRAMME | GARDERIE |
|---|---|
| REVENUS | |
| ressources humaines | 47 677 $ |
| ressources matérielles | 2 528 $ |
| autorisation spécifique | |
| encadrement | 14 216 $ |
| total des revenus | 64 420 $ |
| DÉPENSES | |
| professeurs | 34 492 $ |
| imputation | 7 105 $ |
| frais généraux | 34 093 $ |
| frais reliés au programme ( annexe b) | 18 082 $ |
| total des dépenses | 93 772 $ |
| PERTE | (29 352 $) |

## ÉLECTROTECHNIQUE GÉNÉRALE

Monographie: 8320
Numéro du programme: 243.55
Heures de la monographie: 1 515
Heures dispensées: 1 430

REVENUS

DÉPENSES

| | Rh + RM | Encadrement | Total/h | Total progr. | Enseignants | Imputation | Frais généraux | Frais du programme | Total/h | Total progr. | Écart |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Moyenne des 5 collèges | 66,20$ | 15,15$ | 81,35 X 1515= | 123 245$ | 53,27$ | 8,81$ | 33,64$ | 14,77$ | 110,49X1430= | 158 006$ | (34 761) |

Situation actuelle (1989-90)

Rh = 1.1
RM = .55

Modifications suggérées

Rh = 1.4
RM = 0.9

+ Allocation spécifique d'encadrement: 25%

Applications au modèle 1989-90

Rh 54,86$ X 1.4 = 76,80$
RM 10.65$ X 0.9 = 9.59$

86,39$ X 1515 = 130 881$

Allocation spécifique d'encadrement: 25% 32 720$

TOTAL: 163 601$

**CEGEP DE STE-FOY**
**EDUCATION DES ADULTES**
**ÉTAT DES RÉSULTATS COMPARATIFS ET PRÉVISIONNELS 1989-1992**

| ENCADREMENT | REVENUS | DÉPENSES | RÉSULTATS |
|---|---|---|---|
| ENCADREMENT DGEC | X | Comprend les frais directs et les imputations. | |
| REVENUS D'INSCRIPTION | X | | |
| FRAIS SCOL. MIXTE | X | | |
| IMMO. ACTIVITÉS | X | X | |
| DROITS D'AUTEUR | X | Ventillation tirée de feuille secondaire | |
| LOCATION EASTERN QUEBEC | X | | |
| SOUS-T. ENCADREMENT | X | X | X |
| | | | |
| FORMATION | | | |
| FORMATION DGEC | x | x | x |
| CFP TEMPS PLEIN | x | x | x |
| CFP TEMPS PARTIEL | | | |
| COURS AUTO-FINANCÉS | x | x | x |
| ISPJ | x | x | x |
| TRANSITION TRAVAIL | x | x | x |
| MSSS | x | x | x |
| FME | x | x | x |
| AMBUL. & URG. FORET | x | x | x |
| SOUS-TOTAL FORMATION | x | x | x |
| TOTAL | xx | xx | xx |

| | A | B | C | D | E | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | DÉPENSES ENCADREMENT | | Réel 89-90 | Prév. 90-91 | Rév. avril-91 | En cours |
| 2 | | | | | | |
| 3 | DESCRIPTION | NO. POSTE | | | | |
| 4 | Salaires Cadres | 00-101 | | | | |
| 5 | Salaires Gérants | 00-121 | | | | |
| 6 | Salaires P.N.E. rég. | 00-171 | | | | |
| 7 | Surnuméraires P.N.E. | 00-173 | | | | |
| 8 | Salaires soutiens rég. | 00-201 | | | | |
| 9 | Sal. soutiens supplémen. | 00-202 | | | | |
| 10 | Sal. soutiens surnumé. | 00-203 | | | | |
| 11 | Sal. soutiens sur. repro. | 01-203 | | | | |
| 12 | Sal ent Ste-Isabelle | 91-203 | | | | |
| 13 | Salariés étudiants | 00-204 | | | | |
| 14 | Total salaire | 100-200 | | | | |
| 15 | Avantages sociaux | 00-310 | | | | |
| 16 | | | | | | |
| 17 | Informations | 00-410 | | | | |
| 18 | Réceptions | 00-420 | | | | |
| 19 | Relations extérieures | 00-430 | | | | |
| 20 | Déplacement | 00-440 | | | | |
| 21 | Livraison | 00-450 | | | | |
| 22 | Courrier | 00-470 | | | | |
| 23 | Total 400 | | | | | |
| 24 | | | | | | |
| 25 | Mat. bureau & papeterie | 00-530 | | | | |
| 26 | Mat. did. et spécialisé | 00-540 | | | | |
| 27 | Sécurité lab Mac. | 30-540 | | | | |
| 28 | Mat. did.St.Isabelle | 91-540 | | | | |
| 29 | Total 500 | | | | | |
| 30 | | | | | | |
| 31 | Consultants | 00-621 | | | | |
| 32 | Vérification | 00-624 | | | | |
| 33 | Location de services | 00-625 | | | | |
| 34 | Honoraires professionnel | 00-629 | | | | |
| 35 | Ent. & rép. | 01-652 | | | | |
| 36 | | 02-652 | | | | |
| 37 | Location photocopieur | 00-655 | | | | |
| 38 | | 02-655 | | | | |
| 39 | Loc. photocopieur St.Isa. | 91-655 | | | | |
| 40 | Colloques, congrès | 00-658 | | | | |
| 41 | Autres contrats | 00-659 | | | | |
| 42 | Loc. & sécurité St.Isa. | 91-659 | | | | |
| 43 | | 00-693 | | | | |
| 44 | Cotisation C.R.C.R.E.A. | 00-699 | | | | |
| 45 | Total 600 | | | | | |
| 46 | | | | | | |
| 47 | Imputation | 00-779 | | | | |
| 48 | Immo. à même revenus | 00-781 | | | | |
| 49 | | 02-781 | | | | |
| 50 | | 03-781 | | | | |
| 51 | Total 700 | | | | | |
| 52 | GRAND TOTAL | | | | | |

Distinctions à devoir tenir compte entre le management stratégique dans le secteur public et le secteur de l'entreprise privée:

**Comparaisons entre les caractéristiques d'une organisation privée et publique**

| Caractéristique | Privée | Publique |
|---|---|---|
| But fondamental | Profit | Intérêt public |
| Objectifs | Peu<br>Consensus | Plusieurs<br>Pas de consensus |
| Structure | + décentralisée | Centralisée |
| Processus décisionnel | • Rentabilité financière<br>• Recours à des outils quantitatifs<br>• Dominance des critères économiques<br>• Décisions centralisées en un individu<br>• Intégration entre les décisions<br>• Large gamme de choix stratégiques et politiques<br>• Répondants: clients et actionnaires | • Moins précis<br>• Recours à des outils qualitatifs<br>• Dominance des critères politiques<br>• Décisions de groupe<br>• Décisions prise une à une<br>• Faible gamme de choix stratégiques et politiques<br>• Répondants: tout groupe ou individu peut influencer décision |
| Environnement | Compétitif, instable et imprévisible | Monopole; stable et prévisible |
| Source de revenu | Clients | Budgets alloués |
| Critères de performance | Principalement économiques, quantitatifs et précis. Ex.: retour sur investissement | Principalement politiques, qualitatifs et imprécis. Ex.: intérêts publics, efficacité politique |
| Structure de récompense | Liée à la performance économique | Bureaucratique |
| Style stratégique | Proactif: la stratégie est perçue comme un moyen d'améliorer la performance | Réactif: la stratégie est perçue comme un moyen de défendre sa performance |
| | Horizon stratégique: court terme et long terme | Court terme |

© Société d'intervention et de recherche en administration (SIRA inc.), 1990

## Les questions fondamentales du processus de management stratégique

Où sommes-nous présentement en tant qu'organisation?

Où voulons-nous aller dans l'avenir?

Comment peut-on y parvenir?

Qui seront les responsables pour nous y amener?

Quelles seront les étapes à franchir?

Comment s'assurer que l'organisation progresse dans le sens des orientations retenues?

© Société d'intervention et de recher... ...administration (SIRA inc.), 1990

## Les grandes étapes du processus de management stratégique

**Diagnostic**

⬇

**Planification**

⬇

**Décision**

⬇

**Implantation**

© Société d'intervention et de recherche en administration (SIRA inc.), 1990

# Sommaire du type et rythme de planification et d'implantation à adopter

Potentiel de marché (incertitude, appropriabilité)

| Capacité à répondre à la demande (ressources) | Certain | Incertain |
|---|---|---|
| *Certaine* | Planification formelle | Planification flexibile incrémentale (par étape) |
| *Incertaine* | Planification flexible avec spécialisation | Manque de données nécessité d'études, de recherches d'opportunités d'entrée |

© Société d'intervention et de recherche en administration (SIRA inc.), 1990

# VENTILLATION DU TARIF HORAIRE FME

**COÛT TOTAL DE LA FME POUR LE FÉDÉRAL: 100 % OU 148.88 $**

**FRAIS D'ADMINISTRATION CFP: 4 % OU 5.95 $**

**TARIF AU RÉPERTOIRE FME: 142.93 $ OU 96 %**

**142.93 $**

**PARTIE NORMÉE**

RH/RM: 46/96 X 142.93 $ = **68.49 $**

OU

RH = 61.77 $, FARH = 1.0

RM = 12.23 $, FARM = 0.55

=> RM = 12.23 X 0.55 = 6.72 $

RH/RM = 61.77 + 6.73 = **68.49 $**

**COÛT DE BASE**
**PARTIE NON-NORMÉE**

50/96 X 142.93 $ = 74.44 $

CFP: 11/96 X 142.93 $ = 16.38 $

A.S. (RÉSERVE) 14/96 X 142.93 $ = 20.84 $

MEQ/MESS: 25/96 X 142.93 $ = 37.22 $

RETENU MESS: 1/96 X 142.93 $ = 1.49 $

ENCADREMENT AU CÉGEP = **35.73 $**

**LE CÉGEP REÇOIT: 68. 49 $ RH/RM + 35.73 $ ENCADREMENT = 104.22 $**

**OU**

**0.7292 X 142.93 $ = 104.22 $**

# ACHATS LOCAUX DE FORMATION EN ÉTABLISSEMENT POUR PRESTATAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE (ALFEPAC)

**PARTIE VARIABLE**

PARTIE NORMÉE DE LA FME, RH/RM: 46/96 X 142.93 $ = 68.49 $

FACTEUR DE CORRECTION (30.43 %): 68.49 $ X 0.3043 = 20.84 $

89.33 $

LE MONTANT DE 20.84 $ N'EST PAS GARANTIE CAR
IL EST OBTENU PAR AUTORISATION SPÉCIFIQUE

**PARTIE FIXE**

PARTIE FIXE 15 % DE LA PARTIE VARIABLE:
89.33 $ X 0.15 = 13.40 $

4 % AU MMSRFP: 0.04 X 89.33 = 3.57 $
ET 11 % AU CÉGEP: 0.11 X 89.33 = 9.83 $

**REVENU TOTAL MINIMUM:** 68.49 $ + 9.83 $ = **78.32 $**

**REVENU TOTAL MAXIMUM:** 89.33 $ + 9.83 $ = **99.16 $**

## PROJET FINANCÉ PAR LE PROGRAMME DU RECYCLAGE ET DU PERFECTIONNEMENT (RPPMO)

RH: 60.29 $ X FARH: 1.00 = 60.29 $

RM: 11.87 $ X FARM: 0.55 = 6.53 $

REVENU/HEURE: 66.82 $

## PROJET FINANCÉ PAR LE PROGRAMME DES ACHATS DIRECTS

DANS CE PROJET, LES TARIFS SONT LES MÊMES. TOUTEFOIS, IL ARRIVE QUE LE TARIF GLOBAL SOIT UN PEU PLUS GÉNÉREUX À CAUSE D'UN MEILLEUR FARM.

PAR AILLEURS, IL N'Y A PLUS D'ENCADREMENT VERSÉ PAR LA DGEC DANS LE CADRE DE CE PROGRAMME DE FINANCEMENT.

L'ENCADREMENT ANNUEL EST FIXE POUR TOUS LES CÉGEPS À 250 000 $.